

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA
GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 04
KAMPAR KECAMATAN KAMPAR
KABUPATEN KAMPAR**



Oleh

KHAIRUL AZAN

NIM. 10713000292

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1432 H/2011 M**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA
GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 04
KAMPAR KECAMATAN KAMPAR
KABUPATEN KAMPAR**

Skripsi
Diajukan untuk Memperolah Gelar
Sarjana Pendidikan Islam
(S.Pd.I.)



Oleh

KHAIRUL AZAN

NIM. 10713000292

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1432 H/2011 M**

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul *Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar*, yang ditulis oleh Khairul Azan, NIM. 10713000292 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 13 Rajab 1432 H
15 Juni 2011 M

Menyetujui

Ketua Jurusan
Kependidikan Islam

Pembimbing

Drs. M. Hanafi, M.Ag.

Fitra Herlinda, M.Ag.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar*, yang ditulis oleh Khairul Azan, NIM. 10713000292, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 12 Sya'ban 1432 H/14 Juli 2011 M. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.) pada Jurusan Kependidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam.

Pekanbaru, 20 Sya'ban 1432 H
22 Juli 2011

Mengesahkan
Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd.
Penguji I

Drs. M. Hanafi, M.Ag.
Penguji II

Amirah Diniaty, M.Pd.Kons.

Zuhairansyah Arifin, M.Ag.

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag.
NIP. 19700222 199703 2 001

PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur yang tak terhingga senantiasa kita persembahkan kepada Allah Tuhan seluruh alam yang telah melimpahkan nikmatnya kepada seluruh makhluknya, dengan menjalankan segala yang diperintahkan dan menjauhi segala larangannya.

Selawat beserta salam penulis ucapkan kepada junjungan alam yakni Nabi Besar Muhammad SAW, seorang tokoh yang telah berjuang menegakkan syariat Islam di muka bumi Allah ini, sehingga berkat perjuangan-Nyalah kita bisa merasakan nikmatnya Islam dan perubahan pola pikir dari zaman kebodohan kepada zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini. Semoga kita termasuk orang-orang yang di cintai Nabi Muhammad SAW.....Amin.

Dengan izin Allah, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, penulis akhirnya dapat menyelesaikan suatu tugas akademis yang diembankan kepada setiap mahasiswa yang ingin mendapatkan gelar sarjana. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga serta penghormatan yang mulia kepada:

1. Yang tercinta Ayahnda dan Ibunda, Abang, Kakak, dan Adek beserta saudara yang telah memberikan dukungan kepada penulis baik yang berupa dukungan moril, materil dan do'a kepada penulis, akhirnya dengan harapan dari semuanya, penulis dapat menyelesaikan pendidikan sarjana di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
2. Rektor UIN SUSKA Riau Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir, yang memberikan fasilitas belajar dan kemudahan di bidang akademik kepada penulis.
3. Dekan Fakukltas Tarbiyah dan Keguruan Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag.
4. Bapak Drs. M. Hanafi, M.Ag. Selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam.
5. Ibu Zaitun, M.Ag. Selaku Skretaris Jurusan Kependidikan Islam.

6. Ibu Fitra Herlinda, M.Ag. Selaku pembimbing yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya kepada penulis.
7. Pegawai dan karyawan Perpustakaan UIN SUSKA Riau Pekanbaru yang telah memberikan kemudahan kepada penulis untuk meminjamkan buku-buku dalam penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan pendidikan yang tak terhingga kepada penulis.
9. Semua teman-teman seperjuangan khususnya satu lokal Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan dukungan dan tempat bertukar pendapat dan bertanya dalam menyelesaikan segala urusan perkuliahan.
10. Seseorang yang spesial yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan kuliah dan mendapatkan gelar sarjana.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan baik dari segi isi maupun dari segi sistematika penulisan, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan dan layaknya sebuah tulisan ilmiah.

Pekanbaru, 22 Juli 2011

Penulis

Khairul Azan

NIM. 10713000292

ABSTRAK

Khairul Azan (2011). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kebutuhan. Dengan terpenuhi kebutuhan, seorang guru akan senang bekerja dan merasa berharga dalam pekerjaannya, serta memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Menurut Maslow kebutuhan terbagi atas lima tingkatan, salah satunya adalah kebutuhan akan jabatan atau pangkat. Dalam lembaga pendidikan untuk meraih jabatan atau pangkat tertentu bisa diperoleh melalui pengembangan karier.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang implementasi pengembangan karier dan kinerja guru serta ada tidaknya pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. Dengan jumlah subjeknya sebanyak 32 orang.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dan tidak mengambil sampel karena populasi tidak mencukupi, sehingga disebut sebagai penelitian populasi. Untuk mendapatkan data mengenai profil sekolah penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi sedangkan mengenai pengembangan karier dan kinerja guru menggunakan angket dalam bentuk skala *likert* dengan 5 alternatif jawaban. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan teknik deskriptif kuantitatif persentase dan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan komputerisasi (SPSS 16.0 *For Windows*). Untuk menguji validitas, reliabilitas dan normalitas juga menggunakan program SPSS 16.0 *For Windows* dengan teknik *Koefisien Korelasi Product Moment*, dengan standar nilai minimal 0,30 sedangkan untuk reliabilitas menggunakan standar alpha dengan nilai minimal 0,60. Dari hasil olah data dengan komputerisasi diperoleh nilai validitas terendah 0,004 sampai tertinggi 0,760 dengan nilai reliabilitas 863 untuk variabel X, sedangkan untuk validitas variabel Y diperoleh nilai terendah 0,077 sampai tertinggi 0,839 dengan nilai reliabilitas 859.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pengembangan karier dan kinerja guru dikategorikan sangat baik dengan nilai 83,25% untuk pengembangan karier dan 85,66% untuk kinerja guru. Sedangkan untuk pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru diperoleh nilai $t_{hitung} 4,249 > t_{tabel} 2,04$. Itu artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
PENGHARGAAN	
.....	iii
ABSTRAK	
.....	iv
DARTAR ISI	
.....	vii
DAFTAR TABEL	
.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	
.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah	4
C. Permasalahan	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Kerangka Teoritis	9
B. Penelitian Relevan	
.....	24
C. Konsep Operasional	
.....	26
D. Hipotesis	
.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
.....	29
A. Waktu dan Tempat Penelitian	
.....	29

B. Subjek dan Objek Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel	29
D. Teknik Pengumpulan data.....	30
E. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV PENYAJIAN HASIL PENELITIAN	41
A. Gambaran Umum SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar.....	41
B. Penyajian Data	53
C. Analisis Data	88
D. Pembahasan Hasil	94
BAB V PENUTUP.....	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	74
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel. 1	Alternatif Jawaban Responden Variabel X dan Y	30
Tabel. 2	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	31
Tabel. 3	Analisis Validitas Butir Uji Coba Angket Pengembangan Karier Guru SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar	34
Tabel. 4	Analisis Validitas Butir Uji Coba Angket Kinerja Guru SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar	35
Tabel. 5	Reliabilitas Variabel X	36
Tabel. 6	Reliabilitas Variabel Y	36
Tabel. 7	Data Pimpinan SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar	45
Tabel. 8	Data Tenaga Pendidik SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar	46
Tabel. 9	Data Tenaga Administrasi SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar	48
Tabel. 10	Data Tenaga Pendidik SMPN 04 Kampar Kecamatan KamparKabupaten Kampar	48
Tabel. 11	Data Tenaga Administrasi SMPN 04 Kampar Kecamatan KamparKabupaten Kampar	49
Tabel. 12	Data Siswa Dalam Lima Tahun Terakhir SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar.....	49
Tabel. 13	Data Sarana Prasarana Yang Dimiliki SMP Negeri 04 Kampar SMPN 04 kampar kecamatan kampar kabupaten kampar	50
Tabel. 14	Rekapitulasi Jawaban Responden Angket Pengembangan Karier Guru SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar.	54
Tabel. 15	Rekapitulasi Jawaban Responden Angket Kinerja Guru Guru SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar.	55
Tabel. 16	Bapak/Ibu Mengikuti Diklat Dalam Upaya Peningkatan Potensi	57

Tabel. 17	Bapak/Ibu Mengikuti Workshop Dalam Upaya Peningkatan Potensi.....	58
Tabel. 18	Bapak/Ibu Mengikuti Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Potensi.....	59
Tabel. 19	Bapak/Ibu Mengikuti MGMP	60
Tabel. 20	Bapak/Ibu Mengikuti Rapat Rutin Sekolah	61
Tabel. 21	Bapak/Ibu Saling Bertegur Sapa Ketika Bertemu.....	62
Tabel. 22	Bapak/Ibu Saling Bertegur Sapa Dengan Kepala Sekolah Dan Pegawai Lainnya Ketika Bertemu.....	63
Tabel. 23	Bapak/Ibu Secara Pribadi, Kepala Sekolah Dan Pegawai Lainnya Berusaha Menciptakan Hubungan Yang Harmonis dan Kompak Untuk Memajukan Sekolah.....	64
Tabel. 24	Kepala Sekolah Memfasilitasi dan Membimbing Dalam Pengembangan Karier Bapak/Ibu	65
Tabel. 25	Bapak/Ibu Menjalankan Tugas Sebagai Guru Bukan Karena Terpaksa	66
Tabel. 26	Bapak/Ibu Dalam Melaksanakan Fungsinya Sebagai Pendidik Adalah Wujud Pengabdian Kepada Bangsa dan Negara	67
Tabel. 27	Bapak/Ibu Menerima Amanah Dari Kepala Sekolah Dilaksanakan Dengan Penuh Tanggung Jawab	68
Tabel. 28	Bapak/Ibu Menjaga Nama Baik Koorps Dalam Melaksanakan Tuga Atau Kegiatan di Luar Lingkungan Sekolah	69
Tabel. 29	Bapak/Ibu Mematuhi Kode Etik Yang Telah Berlaku.....	70
Tabel. 30	Bapak/Ibu Mamatuhi Peraturan Sekolah Yang Telah Ditetapkan ..	71
Tabel. 31	Bapak/Ibu Menyiapkan Satuan Pembelajaran Sebelum Mengajar	72
Tabel. 32	Bapak/Ibu Menggunakan Media Pembelajaran Sesuai Dengan Materi Pembelajaran	73
Tabel. 33	Bapak/Ibu Menyusun Program Semester dan Tahunan.....	74
Tabel. 34	Bapak/Ibu Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	75
Tabel. 35	Bapak/Ibu Menyelesaikan Tugas Dengan Hasil Yang Memuaskan	76
Tabel. 36	Bapak/Ibu Menggunakan Metode Pembelajaran Yang Sesuai	

Dengan Materi Pembelajaran.....	77
Tabel. 37 Bapak/Ibu Menggunakan Metode Pembelajaran Yang Dapat Melibatkan Partisipasi Siswa Secara Keseluruhan	78
Tabel. 38 Bapak/Ibu Melakukan Penilaian Pembelajaran Sesuai Dengan Ketentuan Yang Berlaku	79
Tabel. 39 Bapak/Ibu Lebih Dahulu Berada Dalam Kelas Sebelum Murid Masuk Kelas.....	80
Tabel. 40 Bapak/Ibu Melaksanakan Tugas Mengajar Dengan Senang Tanpa Ada Paksaan.....	81
Tabel. 41 Bapak/Ibu Melaksanakan Tugas Dengan Penuh Keikhlasan.....	82
Tabel. 42 Bapak/Ibu Merasa Memiliki Setiap Pekerjaan Yang Dilakukan	83
Tabel. 43 Bapak/Ibu Tidak Bercerita Sesama Rekan Kerja Di Saat Jam Kerja Kerja Sedang Berlangsung.....	84
Tabel. 44 Bapak/Ibu Datang ke Sekolah Tepat Waktu	85
Tabel. 45 Bapak/Ibu Tidak Pulang Sebelum Jam Pulang	86
Tabel. 46 Bapak/Ibu Tidak Keluar Sekolah Ketika Jam Mengajar Sedang Berlangsung Keculi Ada Hal Yang Menyangkut Pekerjaan	87
Tabel. 47 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Pengembangan Karier Guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar	88
Tabel. 47 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Pengembangan kinerja Guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar	90
Tabel. 29 Coefficients	93
Tabel. 30 Model Summary.....	94
Tabel. 31 ANOVA	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Rekapitulasi Data Angket Uji Coba Pengembangan Karier dan Kinerja Guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar	100
Lampiran 2.	Analisis Validitas Butir Uji Coba Angket Pengembangan Karier Guru SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar	101
Lampiran 3.	Analisis Validitas Butir Uji Coba Angket Kinerja Guru SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar ...	102
Lampiran 4.	Reliability Variabel X.....	103
Lampiran 5.	Reliability Variabel Y	104
Lampiran 6.	Regression	105
Lampiran 7.	Rekapitulasi Data Angket Pengembangan Karier Guru SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar ...	108
Lampiran 8.	Rekapitulasi Data Angket Kinerja Guru SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar	109
Lampiran 9.	Angket Pengembangan Karier Guru.....	110
Lampiran 10.	Angket Kinerja Guru	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu mengelola semua sumber daya manusia yang ada dalam suatu lembaga pendidikan. Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran yang sangat dominan dalam suatu lembaga pendidikan adalah guru. Guru merupakan ujung tombak berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan. Tanpa guru tidak mungkin suatu lembaga pendidikan bisa berdiri semestinya. Karena guru secara fungsional merupakan seorang yang melakukan kegiatan dan memberikan pengetahuan, keterampilan, pendidikan, pengalaman kepada anak didik.¹

Agar guru bisa menjalankan tugasnya dengan baik, maka kualitas dari guru tersebut haruslah terus ditingkatkan. Dalam upaya peningkatan kualitas guru, ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki, seperti yang dijelaskan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu:

1. Kompetensi Paedagogis
2. Kompetensi Pribadi
3. Kompetensi Sosial
4. Kempetensi Profesional²

¹ Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, Gaya Media Pratama, Jakarta, 2005, hlm. 114

²Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, CV Eko Jaya, Jakarta, 2005. hlm. 17

Namun di samping yang disebutkan di atas, untuk meningkatkan kualitas guru banyak faktor penunjang lainnya yang perlu diperhatikan, diantaranya adalah kebutuhan. Kebutuhan merupakan aspek yang fundamental dalam kehidupan manusia. Maslow menjelaskan kebutuhan manusia terbagi atas lima bagian³, salah satu diantaranya adalah kebutuhan akan penghargaan atau kebutuhan terhadap jabatan, pangkat dan lain sebagainya. Untuk mendapatkan hal tersebut bisa diperoleh melalui pengembangan karier, dimana menurut Andrew J. Fubrin mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah: *“Career development, from the standpoint of the organization, is the personal activity which helps individuals plan their future career within the enterprise, in order to help the enterprise achieve and the employee achieve maximum self-development.”*⁴

Ungkapan di atas menjelaskan pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka baik dalam sebuah lembaga pendidikan maupun perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karier juga merupakan hal yang krusial dalam manajemen karena dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan atau guru terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.⁵ Untuk mengembangkan karier setiap individu dalam

³ Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 246

⁴ A.A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2005, hlm. 77

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, edisi kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 282

lembaga pendidikan telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya⁶. Untuk meningkatkan kariernya masing-masing setiap guru harus berlandaskan kepada peraturan tersebut.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa pengembangan karier memiliki peran yang sangat dominan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan atau guru. Sehingga dengan kinerja guru yang baik dan bertanggung terhadap pekerjaannya, apa yang diinginkan untuk mewujudkan sebuah lembaga pendidikan yang bermutu akan bisa terwujud.

Permasalahan dalam lembaga pendidikan dewasa ini adalah krisis kinerja, dan ini juga merupakan salah satu aspek yang menyebabkan kualitas pendidikan di Indonesia jauh ketinggalan dengan Negara-negara lain. Banyaknya guru yang berkerja tidak sesuai dengan tuntutan profesi, ia bekerja hanya untuk mencari jabatan atau pangkat dan gaji yang besar tetapi hanya sedikit yang menyadari bahwa tugas guru merupakan wujud pengabdian kepada bangsa dan mencerdaskan pola pikir manusia. Ia berlomba-lomba untuk mengejar karier masing-masing dengan mengumpulkan angka kredit yang telah ditetapkan tetapi kinerjanya tidak mengalami peningkatan. Seperti penulis dapati ketika mengikuti Program

⁶ Internet, *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, 14 April, 2011

Pengalaman Lapangan (PPL) di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar, dengan gejala diantaranya sebagai berikut:

1. Sebagian guru kurang berminat mengikuti seminar pendidikan.
2. Sebagian guru acuh tak acuh terhadap program pengembangan karier.
3. Sebagian guru kurang menyadari tujuan dari program pengembangan karier.
4. Sebagian guru masih ada yang datang terlambat.
5. Masih ada sebagian guru yang bercerita sesama rekan kerja disaat jam kerja sedang berlangsung.
6. Kurangnya loyalitas guru terhadap pekerjaan yang diemban.
7. Perangkat pembelajaran sebagian guru masih ada yang belum lengkap.

Berdasarkan latar belakang dan gejala-gejala di atas maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut dengan judul” Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar”.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami judul penelitian ini, maka perlu ditegaskan beberapa istilah dalam judul penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, orang, benda dan sebagainya.⁷
2. Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka baik dalam

⁷ Deni Anwar, *Kamus Bahasa Indonesia*, Amelia, Surabaya, 2002, hlm. 347

sebuah lembaga pendidikan maupun perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.⁸

Pengembangan karier dimaksud dalam penelitian ini adalah mengenai kenaikan jabatan dan pangkat guru.

3. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.⁹
4. Guru atau pendidik menurut Hadari Nawawi adalah orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing.¹⁰

Dari penegasan istilah di atas, mengenai judul yang penulis angkat dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa, apakah pengembangan karier yang diikuti oleh setiap guru memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah
 - a. Implementasi pengembangan karier.
 - b. Tingkat produktifitas kerja guru.
 - c. Kerja sama guru dalam pengembangan karier.
 - d. Persepsi guru tentang pengembangan karier.

⁸A.A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Loc.Cit.*

⁹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2006, hlm. 136

¹⁰Abuddian Nata, *Loc.Cit.*

- e. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru.
- f. Faktor pendukung dan penghambat pengembangan karier.

2. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan di atas, maka tidak memungkinkan untuk meneliti satu persatu, maka penelitian ini akan dibatasi pada:

- a. Implementasi pengembangan karier.
- b. Tingkat produktifitas kerja guru.
- c. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar.

3. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan gejala masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah:

- a. Bagaimana pengembangan karier guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar?
- b. Bagaimana kinerja guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar?
- c. Apakah ada pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara ilmiah yaitu:

- a. Pengembangan karier guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar.
- b. Kinerja guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar.
- c. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Sekolah

Dapat memberikan masukan bagi sekolah dalam manajemen sumber daya manusia khususnya pengembangan karier setiap guru dalam upaya peningkatan kinerja setiap individu.

b. Bagi Guru

Dapat memberi masukan bagi guru mengenai tujuan diadakan program pengembangan karier dalam rangka peningkatan kualitas tenaga pendidik.

c. Bagi Jurusan Administrasi Pendidikan

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memperkaya kajian bidang manajemen pendidikan khususnya

manajemen sumber daya manusia mengenai pengembangan karier setiap guru.

d. Bagi Mahasiswa

Dengan diadakannya penelitian ini bisa dijadikan bahan informasi dan referensi yang ingin melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teoritis

1. Pengembangan Karier

a. Pengertian Pengembangan Karier.

Pengembangan menurut Malayu S.P Hasibuan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral guru sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.¹

Sedangkan pengertian karier akan dijelaskan dari beberapa para ahli dibawah ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Simamora mendefinisikan karier adalah urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya.²
- 2) Sadili mengartikan karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dimiliki atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.³
- 3) Sedangkan menurut T.G. Gutteridge yang dikutip oleh Faustino dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan karier adalah *“the sequence of a person’s work related activities and behaviors and associated attitudes, values, and aspirations*

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hlm. 69

² Henry Simanora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.III. Cet.2. STIE YKPN, Yogyakarta.2004, hlm. 412

³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2006, hlm. 133

over the of one's life (urutan dari kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai, dan aspirasi-aspirasi yang terkait sepanjang masa hidup seseorang).⁴

4) T. Hani Handoko mengatakan karier telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Literatur ilmu pengetahuan mengenai perilaku (*behavior science*). Pada umumnya menggunakan istilah tersebut dengan tiga pengertian:

- a) Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) lateral kejabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau kelokasi-lokasi yang lebih dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan seseorang.
- b) Karier sebagai tunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur karirnya.
- c) Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karier.⁵

Selanjutnya dibawah ini akan dikemukakan oleh beberapa ahli mengenai pengertian pengembang karier itu sendiri yaitu sebagai berikut:

- 1) T. Hani Handoko mengartikan pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier.⁶

⁴ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ANDI, Yogyakarta, 2003, hlm.213

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 2, BPFE, Yogyakarta. 2001, hlm. 121

⁶ *Ibid*, hlm. 130

- 2) Martoyo menjelaskan pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan bahwa adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.⁷
- 3) Rivai mengatakan bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.⁸
- 4) Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.⁹
- 5) Andrew J. Fubrin mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka baik dalam perusahaan atau lembaga pendidikan dan pegawai atau guru yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.¹⁰

Dari beberapa pengertian pengembangan dan karier di atas dapat dipahami bahwa pengembangan karier adalah suatu perpindahan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan.

⁷Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 5. BPFE, Yogyakarta.2007, hlm. 74

⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajawali Pers, Jakarta, 2009, hlm. 274

⁹ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2009, hlm. 246

¹⁰ A.A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Loc.Cit.*

b. Program Pengembangan Karier

Suatu program pengembangan karier yang dirancang dengan tepat menyangkut tiga unsur utama yaitu:

- 1) Membantu para guru dalam menilai kebutuhan-kebutuhan karier internal mereka sendiri.
- 2) Mengembangkan dan menyiarkan kesempatan-kesempatan karier yang tersedia dalam organisasi.
- 3) Menghubungkan kebutuhan-kebutuhan dan kemampuan-kemampuan guru dengan kesempatan-kesempatan karier.¹¹

Dalam lembaga pendidikan pengembangan karier bisa diperoleh melalui jenjang jabatan dan pangkat, sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dalam bab VI pasal 12, dan bab VII pasal 13, 16, 17 yaitu :

- (1) Jenjang Jabatan Fungsional Guru dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu:
 - a. Guru Pertama;
 - b. Guru Muda;
 - c. Guru Madya; dan
 - d. Guru Utama.
- (2) Jenjang pangkat Guru untuk setiap jenjang jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu:
 - a. Guru Pertama:
 1. Penata Muda, golongan ruang III/a; dan
 2. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b;
 - b. Guru Muda:
 1. Penata, golongan ruang III/c; dan

¹¹ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia, Edisi ke Enam*, Erlangga, Jakarta, 1984, hlm.

2. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d.
- c. Guru Madya:
 1. Pembina, golongan ruang IV/a;
 2. Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b; dan
 3. Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c.
- d. Guru Utama:
 1. Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d; dan
 2. Pembina Utama, golongan ruang IV/e.
- (3) Jenjang pangkat untuk masing-masing Jabatan Fungsional Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2), adalah jenjang pangkat dan jabatan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki untuk masing-masing jenjang jabatan.
- (4) Penetapan jenjang Jabatan Fungsional Guru untuk pengangkatan dalam jabatan ditetapkan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki setelah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit sehingga dimungkinkan pangkat dan jabatan tidak sesuai dengan pangkat dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Rincian kegiatan dan unsur yang dinilai meliputi hal-hal sebagai berikut:

- (1) Rincian kegiatan Guru Kelas sebagai berikut:
 - a. menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan;
 - b. menyusun silabus pembelajaran;
 - c. menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran;
 - b. melaksanakan kegiatan pembelajaran;
 - c. menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran;
 - d. menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran di kelasnya;
 - e. menganalisis hasil penilaian pembelajaran;
 - f. melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi;
 - g. melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggung jawabnya;
 - h. menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional;
 - i. membimbing guru pemula dalam program induksi;
 - j. membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran;
 - k. melaksanakan pengembangan diri;
 - l. melaksanakan publikasi ilmiah; dan
 - m. membuat karya inovatif.
- (2) Rincian kegiatan Guru Mata Pelajaran sebagai berikut:

- a. menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan;
 - b. menyusun silabus pembelajaran;
 - c. menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran;
 - d. melaksanakan kegiatan pembelajaran;
 - e. menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran;
 - f. menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya;
 - a. menganalisis hasil penilaian pembelajaran;
 - b. melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan
 - c. memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi;
 - d. menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional;
 - e. membimbing guru pemula dalam program induksi;
 - f. membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran;
 - g. melaksanakan pengembangan diri;
 - h. melaksanakan publikasi ilmiah; dan
 - i. membuat karya inovatif.
- (3) Rincian kegiatan Guru Bimbingan dan Konseling sebagai berikut:
- a. menyusun kurikulum bimbingan dan konseling;
 - b. menyusun silabus bimbingan dan konseling;
 - c. menyusun satuan layanan bimbingan dan konseling;
 - d. melaksanakan bimbingan dan konseling per semester;
 - e. menyusun alat ukur/lembar kerja program bimbingan dan konseling;
 - f. mengevaluasi proses dan hasil bimbingan dan konseling;
 - g. menganalisis hasil bimbingan dan konseling;
 - h. melaksanakan pembelajaran/perbaikan tindak lanjut bimbingan dan konseling dengan memanfaatkan hasil evaluasi;
 - i. menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional;
 - j. membimbing guru pemula dalam program induksi;
 - k. membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran;
 - l. melaksanakan pengembangan diri;
 - m. melaksanakan publikasi ilmiah; dan
 - n. membuat karya inovatif.
- (4) Guru selain melaksanakan kegiatan sebagaimana dimaksud ayat (1), ayat (2), atau ayat (3) dapat melaksanakan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah sebagai:

- a. kepala sekolah/madrasah;
- b. wakil kepala sekolah/madrasah;
- c. ketua program keahlian atau yang sejenisnya;
- d. kepala perpustakaan sekolah/madrasah;
- e. kepala laboratorium, bengkel, unit produksi, atau yang sejenisnya pada sekolah/madrasah; dan
- f. pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusi.

Sedangkan angka kredit yang harus dipenuhi untuk masing-masing jabatan dan pangkat adalah sebagai berikut:

- (1) Guru Pertama, pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a yang akan naik pangkat menjadi Guru Pertama, pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat, paling sedikit 3 (tiga) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
- (2) Guru Pertama, pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b yang akan naik jabatan/pangkat menjadi Guru Muda, pangkat Penata, golongan ruang III/c angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan jabatan/pangkat, paling sedikit 4 (empat) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 3 (tiga) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
- (3) Guru Muda, pangkat Penata, golongan ruang III/c yang akan naik pangkat menjadi Guru Muda, pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat, paling sedikit 6 (enam) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 3 (tiga) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
- (4) Guru Muda, pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d yang akan naik jabatan/pangkat menjadi Guru Madya, pangkat Pembina, golongan ruang IV/a angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan jabatan/pangkat, paling sedikit 8 (delapan) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 4 (empat) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
- (5) Guru Madya, pangkat Pembina, golongan ruang IV/a yang akan naik pangkat menjadi Guru Madya, pangkat Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat, paling sedikit 12 (dua belas) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 4 (empat) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.

- (6) Guru Madya, pangkat Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b yang akan naik pangkat menjadi Guru Madya, pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat, paling sedikit 12 (dua belas) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 4 (empat) angka kredit dari sub unsure pengembangan diri.
- (7) Guru Madya, pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/c yang akan naik jabatan/pangkat menjadi Guru Utama, pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d, angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan jabatan/pangkat, paling sedikit 14 (empat belas) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 5 (lima) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
- (8) Guru Utama, pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d yang akan naik pangkat menjadi Guru Utama, pangkat Pembina Utama, golongan ruang IV/e angka kredit yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat, paling sedikit 20 (dua puluh) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif, dan paling sedikit 5 (lima) angka kredit dari sub unsur pengembangan diri.
- (9) Guru Madya, pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c yang akan naik jabatan/pangkat menjadi Guru Utama, pangkat Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d wajib melaksanakan presentasi ilmiah.¹²

c. Tujuan Pengembangan Karier

- 1) Meningkatkan kesadaran perlunya klasifikasi tugas atau pekerjaan.
- 2) Merupakan masukan untuk perencanaan program pengembangan organisasi.
- 3) Membantu karyawan menyusun strategi pengembangan.
- 4) Selektif untuk mengikuti program-program pengembangan.
- 5) Mempermudah pemanfaatan potensi karyawan.
- 6) Mempermudah meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 7) Mempermudah proses promosi karyawan.
- 8) Mempermudah peningkatan kepuasan kerja.
- 9) Mengurangi *turn over* dan meningkatkan loyalitas karyawan.¹³

¹² Internet, *Loc.Cit*

¹³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta Jakarta, 2009, hlm.168

Di samping itu betapa pentingnya pengembangan karier dalam organisasi didasari oleh beberapa penyebab di antaranya:

- 1) Meningkatkan perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja dan perencanaan kehidupan pribadi.
- 2) Peraturan mengenai kesempatan kerja yang sama.
- 3) Meningkatkan tingkat pendidikan dan aspirasi mengenai jabatan.
- 4) Pertumbuhan ekonomi yang rendah dan mengurangi kesempatan promosi.¹⁴

d. Langkah-langkah dalam Upaya Pengembangan Karier

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan bagi setiap individu yang ingin mengembangkan kariernya yaitu sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja yang memuaskan
- 2) Pengenalan oleh pihak lain
- 3) Kesetiaan pada organisasi
- 4) Pemanfaatan mentor dan sponsor
- 5) Dukungan para bawahan
- 6) Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh
- 7) Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri¹⁵

Sejalan dengan penjelasan di atas, beberapa sikap yang menjadi upaya pengembangan karier adalah:

- 1) Meningkatkan unjuk kerja
- 2) Kemampuan individu
- 3) Mengundurkan diri
- 4) Mencari konsultan atau mentor
- 5) Meningkatkan keterampilan pribadi
- 6) Mengembangkan jaringan dan informasi
- 7) Memiliki semangat kompetisi
- 8) Menjaga hubungan dengan organisasi¹⁶

¹⁴ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2008, hlm. 151

¹⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 215-219

¹⁶ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ANDI, Yogyakarta, 2008, hlm. 140-141

e. Peran Organisasi dalam Pengembangan Karier

Peran organisasi dalam upaya pengembangan karier setiap individu di antaranya adalah:

1) Pendidikan

Pendidikan bisa dilakukan dengan cara mengadakan seminar, *workshop*, lokakarya, pendidikan eksekutif simulasi, dan sebagainya.

2) Data informasi tentang jenjang karir pada organisasi

Data informasi yang digunakan seperti uraian jabatan, persyaratan jabatan, dan standar kerja.

3) Bimbingan karier

Hal ini bisa dilakukan dengan melalui tes-tes bakat yang bisa dikaitkan dengan jalur karir karyawan.¹⁷

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸ Berikut ini adalah rumusan dari beberapa sumber mengenai pengertian kinerja yaitu:

¹⁷ *Ibid*, hlm. 136-137

¹⁸ A.A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Op.Cit*, hlm. 67

- 1) LAN (1997:3) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.
- 2) Sutrisno mengatakan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.¹⁹
- 3) Kontter dan Hosket mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai dalam satuan waktu tertentu.²⁰
- 4) Robbins mengartikan kinerja adalah produk dari fungsi dari kemampuan dan motivasi.²¹
- 5) Prawiro Sentono mengartikan kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.²²
- 6) Stoner dan freeman mengemukakan, kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.²³

¹⁹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2010, hlm. 151

²⁰ Husaini Usman, *Op.Cit*, hlm. 457

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

7) Anwar Prabu Mangku Negara mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab, yang diberikan kepadanya.²⁴

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan dari pengertian di atas, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Sedangkan yang dimaksud dengan guru atau pendidik menurut Hadari Nawawi adalah orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing.²⁵

Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

²⁴ A.A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Aditama Bandung, 2007, hlm. 9

²⁵ Abuddian Nata, *Loc. Cit.*

e. Kriteria Kinerja Guru

Keberhasilan seorang guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi:

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

- 1) Kompetensi paedagogik
- 2) Kompetensi kepribadian
- 3) Kompetensi profesional
- 4) kompetensi sosial²⁶

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip

²⁶ Peraturan Pemerintah. *Op. Cit*, hlm.17

yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14

Tahun 2005 sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat.
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.²⁷

f. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).²⁸

1) Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta

²⁷Afnil Guzza, *Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI Nomor 14 Tahun 2005)*, Asa Mandiri, Jakarta, 2008, hlm.6

²⁸A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, hlm. 67

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

g. Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah:

- 1) Mengusai landasan pendidikan
- 2) Mengusai bahan pengajaran
- 3) Menyusun program pengajaran
- 4) Melaksanakan program pengajaran
- 5) Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.²⁹

²⁹Uzer Usman, *Menjadi Guru Professional*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung, 2010, hlm.18-19

B. Penelitian Relevan

Penelitian relevan dilakukan dengan maksud untuk menghindari duplikasi pada desain dan temuan penelitian. Di samping itu menunjukkan keaslian peneliti bahwa topik yang diteliti belum pernah diteliti oleh peneliti lain dalam konteks yang sama. Selain itu dengan mengenal peneliti terlebih dahulu, maka sangat membantu peneliti dalam memilih dan menetapkan desain penelitian yang sesuai karena peneliti memperoleh gambaran dan perbandingan dari desain-desain yang telah dilaksanakan.

- 1) Pada tahun 2006 saudara Andi Idris sebagai mahasiswa UNRI melakukan penelitian dengan judul hubungan antara pengembangan karier terhadap produktifitas kerja guru sekolah menengah pertama negeri di Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa: (1) pengembangan karir guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir berada dalam kategori cukup, karena 43,23 berada pada rentang 41-60% (2) tingkat produktifitas kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir berada dalam kategori sedang, karena 50,16 % berada pada rentang 41-60%, (3) hubungan antara pengembangan karier dengan produktifitas kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,46 dengan taraf kepercayaan 95% atau berada dalam kategori sedang dengan rentang 0,400-0,599 (4) kontribusi pengembangan karier terhadap produktifitas kerja guru Sekolah Menengah Pertama di

Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri hilir sebesar 21% siswa 79% dipengaruhi oleh faktor lain.

- 2) Pada tahun 2008 saudara Okky Radea seorang mahasiswa Universitas Widyatama Fakultas Bisnis dan Manajemen melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Program Pengembangan Karier Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pikitring Jawa, Bali, dan Nusra Prokitring Jawa Barat Jl.Ciliwung No.5 Bandung. Dengan melakukan analisis koefisien determinasi, maka diperoleh kontribusi variabel X (Program Pengembangan Karier) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja) sebesar 39.69 % ini menunjukkan bahwa Program Pengembangan Karier mempunyai peranan yang cukup besar terhadap Motivasi kerja karyawan. Hubungan tersebut teruji dengan pengujian hipotesis statistik yang memperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (4.29 > 2.048). jadi dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 3) Pada tahun 2010 Dewi Intan Kumala seorang mahasiswa Universitas Negeri Malang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. TASPEN Cabang Malang). Dengan hasil penelitiannya adalah: (1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kondisi pengembangan karir baik, kinerja karyawan tinggi dan sangat puas pada kondisi

deskriptif kepuasan kerja di PT. TASPEN Cabang Malang, (2) Terdapat pengaruh secara langsung yang positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TASPEN Cabang Malang, (3) Terdapat pengaruh secara langsung yang positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN Cabang Malang (4) Terdapat pengaruh secara langsung yang positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN Cabang Malang dan, (5) terdapat pengaruh secara tidak langsung yang positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. TASPEN Cabang Malang.

- 4) Pada tahun 2008 saudara Susanto sebagai mahasiswa UIN SUSKA Riau melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi Antar Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Darel Hikmah Pekanbaru". Dengan hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi antar guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darel Hikmah Pekanbaru.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional digunakan untuk menjabarkan, kerangka teoritis supaya jelas dalam penelitian ini, dan mudah juga untuk diukur dan dipahami. Variable X (pengembangan karier) disebut sebagai variable yang mempengaruhi atau bebas (independen variabel), sedangkan variabel Y (kinerja guru) disebut sebagai variabel yang dipengaruhi (dependen variabel).

Pengembangan karier setiap individu dapat terlaksana dengan baik apabila memenuhi indikator-indikator sebagai berikut:

1. Guru mengikuti MGMP, Diklat, Workshop, pelatihan dan sebagainya.
2. Guru menjaga hubungan baik dengan kepala sekolah dan pegawai lainnya.
3. Kepala sekolah memfasilitasi dan membimbing dalam pengembangan karier guru.
4. Pengembangan karier yang diikuti bukan saja karena kepentingan pribadi tetapi didasari juga oleh kepentingan mengembangkan organisasi.
5. Guru mematuhi peraturan sekolah.

Sedangkan untuk melihat kinerja guru maka digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Guru menunjukkan kerja yang bagus.
 - a. Membuat satuan pembelajaran.
 - b. Menggunakan media pembelajaran.
 - c. Menyusun program semester dan tahunan.
 - d. Menyelesaikan tugas tepat waktu.
 - e. Menggunakan metode yang bagus dalam mengajar.
 - f. Mengevaluasi pembelajaran
2. Guru bertanggung jawab dengan pekerjaannya.
 - a. Memulai dan menghentikan pelajaran sesuai dengan waktunya.
 - b. Memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya.
 - c. Tidak mengobrol dengan guru lain ketika jam mengajar.

3. Guru mematuhi peraturan-peraturan sekolah.
 - a. Datang dan pulang sekolah tepat waktu.
 - b. Tidak keluar dari sekolah ketika jam mengajar.

D. Hipotesis

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja guru.

H_o : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada tanggal 18 April s/d 18 Mei 2011. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar

B. Subjek dan Objek Penelitian

Yang menjadi subjek penelitian ini adalah semua guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar yang berjumlah 32 orang. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar.

C. Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar yang berjumlah 32 orang. Karena populasinya memungkinkan untuk diteliti maka penulis tidak mengambil sampel dalam penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik atau metode:

1. Dokumentasi

Penulis melihat dokumen yang berkaitan dengan profil Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar.

2. Angket

Daftar pertanyaan yang diajukan kepada guru yang dijadikan subjek dalam penelitian yang menyangkut pengembangan karier dan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar.

TABEL. 1

**ALTERNATIF JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL X DAN Y**

ALTERNATIF JAWABAN	SKOR ITEM
Sangat Sering (SS)	5
Sering (SR)	4
Kadang-kadang (KD)	3
Jarang (JR)	2
Sangat Jarang (SJ)	1

a. Instrumen Penelitian

TABEL. 2

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
1	Variabel Pengembangan karier (X)	1. Peningkatan poitensi diri	a. Guru mengikuti MGMP, Diklat, Workshop, pelatihan dan sebagainya.	1,2,3,4,5
		2. Hubungan yang harmonis	b. Guru menjaga hubungan baik dengan kepala sekolah dan dan pegawai lainnya.	6,7,8
		3. Bimbingan kepala sekolah terhadap pengembangan karier guru	c. Kepala sekolah memfasilitasi dan membimbing dalam pengembangan karier guru.	9
		4. Wujud kesadaran akan tanggung jawab sebagai guru	d. Pengembangan karier yang diikuti bukan saja karena kepentingan pribadi tetapi didasari juga oleh kepentingan mengembangkan organisasi.	10,11,12,13
		5. Taat pada peraturan	e. Guru mematuhi peraturan sekolah.	14,15
2	Variabel Kinerja Guru (Y)	1. Guru menunjukkan kerja yang bagus.	1. Membuat satuan pembelajaran.	1
			2. Menggunakan media pembelajaran.	2
			3. Menyusun program semester dan tahunan.	3
			4. Menyelesaikan tugas tepat waktu.	4,5
			5. Menggunakan metode yang bagus dalam mengajar.	6,7
			6. Mengevaluasi pembelajaran.	8

		2. Guru bertanggung jawab dengan pekerjaannya.	7. Memulai dan menghentikan pelajaran sesuai dengan waktunya. 8. Memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya. 9. Tidak mengobrol dengan guru lain ketika jam mengajar.	9 10,11,12 13
		3. Guru mematuhi peraturan-peraturan sekolah.	10. Datang dan pulang sekolah tepat waktu. 11. Tidak keluar dari sekolah ketika jam mengajar.	14,15 16

b. Uji Coba Instrumen (Angket)

1) Responden Uji Coba Angket

Uji coba instrumen penelitian dilakukan terhadap 10 orang Guru SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar.

2) Pelaksanaan Uji Coba Angket

Uji coba dilaksanakan dengan cara menyebarkan angket uji coba penelitian kepada responden uji coba yaitu guru-guru SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar pada tanggal 18 April 2011.

3) Hasil Uji Coba Angket

a) Validitas

Menurut Iskandar mengutip pendapat Sugiono, instrumen yang valid adalah instrumen yang digunakan untuk mendapatkan

data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.¹

Mengetahui validitas setiap butir item angket atau alat pengukur data penulis menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari pearson dengan bantuan program SPSS 16.0 *For Windows*.

Kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen atau angket untuk dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat menurut Iskandar mengutip pendapat Hairs, nilai validitas di atas 0.30 adalah nilai yang dapat diterima dalam analisis faktor. Analisis ini dilakukan untuk menggugurkan item-item instrumen yang nilainya di bawah 0.30. Apabila telah digugurkan, peneliti melakukan analisis berikutnya, jika terdapat item-item instrumen yang dibawah 0.30 maka peneliti menggugurkan sekali lagi. Jika tidak ada lagi nilai item-item dibawah 0.30 maka analisis faktor tidak dilanjutkan.²

¹Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, Gaung Persada Press, Jakarta, 2010, Cet ke-2, hlm. 94

² *Ibid*, hlm. 95

Hasil uji coba angket validitas pengembangan karier, yang diuji cobakan kepada guru sebagai berikut:

TABEL. 3

**ANALISIS VALIDITAS BUTIR UJI COBA ANGKET
PENGEMBANGAN KARIER GURU SMPN 04 KAMPAR
KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

Nomor		Koefisien	Keterangan
Urut	Item	Korelasi	
1	X1	0,004	Tidak valid
2	X2	0,677	Valid
3	X3	0,693	Valid
4	X4	0,417	Valid
5	X5	0,760	Valid
6	X6	0,827	Valid
7	X7	0,372	Valid
8	X8	0,372	Valid
9	X9	0,690	Valid
10	X10	-0,131	Tidak valid
11	X11	0,464	Valid
12	X12	- 0,032	Tidak valid
13	X13	0,866	Valid
14	X14	0,866	Valid
15	X15	0,674	Valid
16	X16	0,688	valid
17	X17	0,057	Tidak valid
18	X18	-0,057	Tidak valid
19	X19	0,672	Valid
20	X20	0,672	Valid

Tabel di atas menjelaskan dari 20 item yang diuji cobakan terdapat 5 item yang gugur atau tidak valid yaitu item nomor: 1, 10, 12, 17 dan 18. karena tidak memenuhi standar koefisien validitas. Sedangkan item yang valid item nomor 2,3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 14,

15,16, 19 dan 20. Dari 14 item yang valid tersebut yang digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian.

Sedangkan uji coba angket validitas kinerja guru, yang diuji cobakan kepada guru di peroleh hasil sebagai berikut:

TABEL. 4
ANALISIS VALIDITAS BUTIR UJI COBA ANGKET KINERJA
GURU SMPN 04 KAMPAR KECAMATAN KAMPAR
KABUPATEN KAMPAR

Nomor		Koefisien	Keterangan
Urut	Item	korelasi	
1	y1	0,478	Valid
2	y2	0,077	Tidak valid
3	y3	0,551	Valid
4	y4	0,600	Valid
5	y5	0,806	Valid
6	y6	0,785	Valid
7	y7	0,690	Valid
8	y8	0,791	Valid
9	y9	0,475	Valid
10	y10	0,622	Valid
11	y11	0,084	Tidak valid
12	y12	0,153	Tidak valid
13	y13	0,439	Valid
14	y14	0,650	Valid
15	y15	0,839	Valid
16	y16	0,379	Valid
17	y17	0,319	Valid
18	y18	0,635	Valid
19	y19	0,682	Valid
20	y20	0,280	Tidak valid

Tabel di atas menjelaskan dari 20 item yang di uji cobakan terdapat 4 item yang gugur atau tidak valid yaitu item nomor

2,11,12, dan 20 karena tidak memenuhi standar koefisien validitas. Sedangkan item yang dinyatakan valid, yaitu item nomor 1,3,4,5,6,7,8,9,10,13,14,15,16,17,18 dan 19. Dari 16 item yang valid tersebut digunakan untuk pengambilan data penelitian.

b) Reliabilitas

Uji realibiltas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data dengan menggunakan *uji cronbach's alpha* (*a*) dengan ketentuan jika $a \geq 0,60$ maka dikatakan reliable.³ Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL. 5

RELIABILITAS VARIABEL X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	18

TABEL. 6

RELIABILITAS VARIABEL Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	19

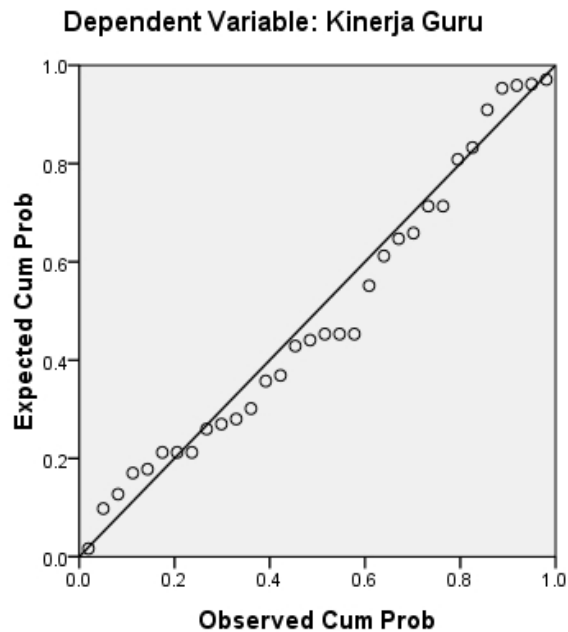
³ *Ibid.*

Nilai alpha yang digunakan sebagai indikator analisis secara umum adalah batas 0,60. Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 5 dan 6 diketahui bahwa nilai alpha untuk variabel X adalah $0,863 \geq 0,60$. Sedangkan untuk variabel Y adalah $0,859 \geq 0,60$. Maka data dari angket yang dijawab oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah reliabel atau dapat dipercaya. Dengan demikian dari 15 item untuk variabel X dan 16 item untuk variabel Y dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

c) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator dan variabel tersebut bersifat normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara analisis grafik. Melalui program SPSS maka dapat digambarkan nhasil uji normalitas sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik uji normalitas di atas, diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Ini berarti penyaluran data bersifat normal, sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan.

1. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui seberapa baik pengembangan karier dan kinerja guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar, maka digunakan teknik analisis data deskriptif kuantitatif dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Persentase

F : Frekuensi

N : Nilai keseluruhan.⁴

Dengan ketentuan :

81 % - 100 % : Sangat Baik

61 % - 80 % : Baik

41 % - 60 % : Cukup

21 % - 40 % : Kurang Baik

0 % - 20 % : Sangat tidak Baik⁵

Sedangkan untuk melihat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru dilakukan analisis regresi linier sederhana (*linier regression*) dengan menggunakan program SPSS 16.0 *For Windows*, yang menggambarkan pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan kampar Kabupaten Kampar, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y=a +bX$$

Dimana:

$Y = \text{Kinerja guru}$

$X = \text{Pengembangan karier}$

$a = \text{Konstanta}$

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rhineka Cipta, Jakarta, 1998, hlm. 28

⁵ Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2010, hlm. 15

$$b = \text{Koefisien regresi}^6$$

Untuk mencari nilai a dan b, digunakan rumus:

$$a = \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{N}$$

$$b = \frac{N \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Untuk mengadakan pengujian signifikan nilai hasil koefisien korelasi di gunakan analisis t-test, dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Mengikuti fungsi t , dengan $df=n-2$

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sample

Apabila:

- a) t (hitung) > t (tabel). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja guru.
- b) t (hitung) < t (tabel) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja guru.

⁶ Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2008, hlm. 172

BAB IV

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum SMP Negeri 04 Kampar

SMP Negeri 04 Kampar adalah sebuah lembaga pendidikan yang didirikan pada tahun 2003 dengan jumlah siswa baru sebanyak 38 orang. Pada awal berdiri, SMP Negeri 04 Kampar masih berstatus swasta yang berada dibawah naungan YPIK (Yayasan Pendidikan Islam Kabun) yang didirikan di atas lahan bekas gedung MDA, dan pada umumnya honor tenaga pendidik masih bersumber dari dana komite.

SMP Negeri 04 Kampar baru resmikan sebagai sekolah Negeri yaitu Pada tanggal 02 April 2007, dengan dikeluarkannya Surat Keputusan (SK) Bupati Kampar No. 421/EK/120/2007. Adapun sistem pendidikan di SMP Negeri Kampar adalah menggunakan sistem terpadu, dimana pada pagi hari siswa mengikuti pelajaran yang telah ditetapkan dari kurikulum Nasional dan pada siang harinya siswa mengikuti pembelajaran terpadu yang berada diwah naungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kampar. Adapun kepala sekolah yang pernah menjabat di SMP Negeri 04 Kampar diantaranya adalah :

1. Bapak Drs. Zulkifli, M.Ed. Pada tahun 2003 s/d 2006.
2. Bapak Ali Akbar Jaiz, S.Pd. Pada tahun 2006 sampai sekarang.

Adapun bentuk rumusan visi, misi dan tujuan SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar adalah sebagai berikut:

1. Visi :

Mewujudkan SMP 04 Negeri Kampar sebagai sekolah dan berprestasi dengan Impaq dan Ippeq, indikatornya adalah:

- a. Unggul dalam pencapaian NEM sekolah.
- b. Tercapai prestasi Olah Raga setingkat Kabupaten/Provinsi.
- c. Tercapai siswa yang gemar membaca.
- d. Unggul dalam pembinaan pendidikan agama Islam (Imtaq).
- e. Unggul dalam bidang seni dan budaya.
- f. Unggul dalam bidang informasi dan teknologi (Imtek)

2. Misi :

- a. Menegakkan disiplin sekolah.
- b. Mengembangkan minat baca serta memperdayakan perpustakaan.
- c. Melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien.
- d. Menghidupkan sanggar kesenian dan budaya.
- e. Melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler olah raga prestasi.
- f. Mengembangkan pendidikan agama Islam (praktek)
- g. Mengembangkan pendidikan bidang informasi dan teknologi (komputer)

3. Tujuan :

a. Jangka pendek

- 1) Mencapai suasana lingkungan sekolah dengan menanamkan nilai ajaran agama yang mengaktualitaskan dalam bentuk peningkatan Iman dan Taqwa.
- 2) Mengembangkan kreatifitas dan prestasi belajar siswa melalui kegiatan intrakurikuler maupun ekstrakurikuler.
- 3) Menciptakan situasi belajar yang efektif dan kondusif dengan daya dukung tenaga pendidikan yang berkompetensi dalam bidangnya.
- 4) Menerapkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kegiatan belajar mengajar (*keterampilan komputerisasi*).
- 5) Meningkatkan kemampuan akademik siswa sehingga tercapainya hasil/prestasi belajar maksimal.

b. Jangka panjang

- 1) Meningkatkan profesionalisme dalam pendidikan baik kegiatan belajar mengajar maupun pengelolaan manajemen pendidikan.
- 2) Mensosialisasikan fasilitas pendukung pembelajaran dalam bentuk laboratorium Bahasa, IPA, dan Komputer sehingga akan mendukung tahap pencapaian aspek kognitif, afektif dan psikomotor.
- 3) Mewujudkan sekolah sebagai pusat tempat kegiatan siswa.
- 4) Menciptakan lingkungan yang kondusif dengan sarana dan prasarana yang memadai.

B. Struktur Organisasi SMP Negeri 04 Kampar

Kepala sekolah : Ali Akbar Jaiz, S.Pd

Wakepek pagi : Mawardi, S.Ag

Wakepek sore : Ahmad Yasir, S.Ag

Komite : Faizir

TU : Elmizar

Wk. UR. Kurikulum : Lisnawati, S.Pd

Wk. UR. Kesiswaan : Zulhendri, S.Pd

Wk. UR. Sarana Prasarana : Firdaus

Wk. UR. Humas : Yuslinar, S.Ag

Wali Kelas VII.1 : Azwar, S.Ag

Wali Kelas VII.2 : Mawarti, S.HI

Wali Kelas VIII.1 : Fahrudin, S.Ag

Wali Kelas VIII.2 : Khairul Akmal, S.Ag

Wali Kelas IX.1 : Roslawati

Wali Kelas IX.2 : Zulpaini

C. Kurikulum SMP Negeri 04 Kampar

SMP Negeri 04 Kampar pada tingkat VII, VIII, IX menggunakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Adapun bidang studi yang diajarkan adalah :

1. PAI
2. Al-Qur'an
 - a. Tahsinul Qur'an

- b. Tahfizul Qur'an
- 3. Aqidah Akhlaq
- 4. Fiqih
- 5. PPKn
- 6. Bahasa Indonesia
- 7. Bahasa Arab
- 8. Bahasa Inggris
- 9. Matematika
- 10. IPA
- 11. IPS
- 12. Kerajinan Tangan dan Kesenian (KTK)
- 13. Pendidikan Jasmani
- 14. Muatan Lokal (mulok)

D. Sumber Daya Manusia

TABEL. 7

**DATA PIMPINAN SMPN 04 KAMPAR
KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

NAMA/NIP	JABATAN/GURU MATA PELAJARAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
Ali Akbar Jaiz, S.Pd Nip : 19581025 198403 1 001	Kepala Sekolah/ Guru BP	S1/UNRI

Sumber: buku profil sekolah

TABEL. 8

**DATA TENAGA PENDIDIK SMPN 04 KAMPAR
KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

NAMA/NIP	JABATAN/GURU MATA PELARAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
Syafidah, S.Pd Nip. 19591212 198403 2 004	Matematika	S1/UNRI
Khairuddin Nip. 19620918 199003 1 005	IPA	D III/UNRI
Azwar, S.Ag Nip. 420 018 256	Tahsin/Tahlilan	S1/IAIN
Dra. Nurlian Nip. 19680112 200701 2 008	B. Inggris	S1/UNRI
Fahrudin, S.Ag Nip. 19730706 200701 1 002	Muatan local (muhadharoh & tahfiz)	S1/IAIN
Marsiwinni, S.Ag Nip. 19750627 200701 2 004	Tahfizul qur'an	S1/IAIN
Yuslinar, S.Ag Nip. 19731211 200701 2 004	Tahfizul qur'an	S1/IAIN
Lisnawati, S.Pd Nip. 19750313 200701 2 005	IPA	S1/UNRI
Helmiwati, S.Ag Nip. 19661231 200701 2 075	Aqidah akhlaq	S1/IAIN
Mawardi, S.Ag Nip. 19711213 200701 2 001	Wakepsek pagi/ PAI	S1/IAIN
Nuryadi, S.Ag Nip. 19730626 200 801 1 010	B.Arab	S1/IAIN
Rosnelli, S.Pd Nip. 19720615 200801 2 015	IPS	S1/UNRI
Ahmad Yasir, S.Ag Nip. 19691207 200801 1 011	Wakepsek Sore/ Tahsinul Qur'an	S1/IAIN
Darlianis, S.Si Nip. 19790929 200801 2 028	Matematika	S1/UNRI
Khairul Akmal, S.Ag Nip. 19720526 200801 2 006	Tahfizul Qur'an	S1/IAIN
Zulhendri, S.Pd Nip. 19800304 200801 1 007	B. Inggris	S1/UNRI

Helfidayati, S.Si Nip. 19840203 200902 2 007	IPA	S1/UNRI
Wahidatul. M, S.Pdi Nip. 19850716 201001 2 027	Matematika	S1/UIN
Zulpaini, S.Hi Nip. 19800914 200801 1 014	Fiqih	S1/UIN
Eti darni, A.Md -	IPS	D III/UNRI
Ermianti -	PPPKn	S1/UNRI
Rahmaniar, S.Pdi -	Matematika	S1/UIN
Auzar, S.Hi -	Fiqih/Muhadharah	S1/UIN
Nurhaniza, S.Pd -	B. Indonesia	S1/UNRI
Misdaliza, S.Pdi -	B. Inggris	S1/UNRI
Roslawati, -	B. Indonesia	D III/Bhs. Indonesia
Yeli Maryati, S.Pd -	B. Indonesia	S1/UNRI
Devi Marwati, S.Hi -	B.Arab/Muhadharah	S1/UIN
Romita, S.Ag -	KTK	S1/UIR
Zurnita -	KTK	UIN Suska Riau
Samsidar, S.Pdi -	MTK	S1/UIN Suska Riau
Sukirman, S.Pd -	Bahasa Inggris/Olahraga	S1/UNRI

Sumber: buku profil sekolah

TABEL. 9

**DATA TENAGA ADMINISTRASI SMPN 04 KAMPAR
KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

NAMA/NIP	JABATAN/GURU MATA PELAJARAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
Elmizar Nip. 19610915 198203 1 006	Ka. TU	SMEA
Azhar Nip. 19661231 198712 1 021	Staf TU	SMA
Firdaus -	Staf TU/B. Inggris	DI/LPP Al-Azhar Komputer
Rahmiati -	Staf TU	SMA

Sumber: buku profil sekolah

**E. Rekapitulasi Guru/Pegawai TU SMP 04 Kampar Kecamatan Kampar
Kabupaten Kampar.**

TABEL. 10

**DATA TENAGA PENDIDIK SMPN 04 KAMPAR
KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

NO	KEADAAN GURU	JUMLAH
1	Guru Tetap/PNS	19 Orang
2	Guru Kontrak Provinsi	7 orang
3	Guru Kontrak Daerah	4 Orang
4	Guru Honor Komite	2 orang

Sumber: buku profil sekolah

TABEL. 11

**DATA TENAGA ADMINISTRASI SMPN 04 KAMPAR
KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

NO	KEADAAN PEGAWAI TATA USAHA	JUMLAH
1	Pegawai Tetap/PNS	2 Orang
2	Honor Komite	2 Orang

Sumber: buku profil sekolah

F. Siswa

Siswa merupakan salah satu komponen bagi berlangsungnya kegiatan pendidikan di sekolah. Antara guru dan siswa, keduanya merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Guru sebagai pendidik/pengajar sedangkan siswa sebagai anak didik. Jumlah siswa menurut data statistik tahun ajaran 2010/2011:

TABEL. 12

**DATA SISWA DALAM LIMA TAHUN TERAKHIR SMPN 04 KAMPAR
KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

Tahun Ajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IV		Jumlah (Kls.I+II+III)	
	Jumlah Siswa	Jumlah Romb. Belajar	Jumlah Siswa	Jumlah Romb. Belajar	Jumlah Siswa	Jumlah Romb. Belajar	Siswa	Rombg Belajar
2006/2007	45 org	2	44 org	2	28 org	1	117	5
2007/2008	40 org	2	46 org	2	41 org	2	127	6
2008/2009	47 org	2	41 org	2	42 org	2	130	6
2009/2010	37 org	2	49 Org	2	40 org	2	126	6
2010/2011	37 org	2	49 Org	2	40 org	2	126	6

Sumber: buku profil sekolah

G. Sarana Prasarana

Suatu lembaga pendidikan sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan proses belajar mengajar, karena dengan sarana dan prasarana yang lengkap akan dapat membantu tercapainya tujuan pengajaran yang telah ditetapkan.

TABEL. 13

**DATA SARANA PRASARANA YANG DIMILIKI SMP NEGERI 04
KAMPAR KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

NO	SARANA DAN PRASARANA	LUAS	JUMLAH	KET
1	Luas Tanah	7.137 m ²	-	-
2	Jumlah Lokal Belajar	-	6	Baik
3	Ruang Kantor TU	-	1	Baik
4	Ruang Kepala Sekolah	-	1	Baik
5	Ruang Tamu	-	1	Baik
6	Ruang Majelis Guru	-	1	Baik
7	Ruang Perpustakaan	-	1	Baik
8	Ruang Reproduksi	-	-	-
9	Ruang Labor IPA	-	-	-
10	Ruang Labor IPS	-	-	-
11	Ruang Labor Bahasa	-	-	-
12	Ruang Labor Komputer	-	1	Baik
13	Ruang Serba Guna	-	-	-
14	Ruang Keterampilan	-	-	-

15	Ruang UKS	-	1	Kurang baik
16	Ruang BP	-	1	Baik
17	Ruang Osis/Pramuka	-	-	-
18	Ruang Kantin	-	-	-
19	Ruang Koperasi	-	-	-
20	Mussolla	-	-	-
21	Kendaraan	-	-	-
22	Penara/ Pompa Air	-	-	-
23	Ruang Penjaga	-	-	-
24	Rumah Kepala	-	-	-
25	WC Guru	-	1	Kurang baik
26	WC Siswa	-	1	Kurang baik
27	Parkir	-	1	Baik
28	Gudang	-	-	-
29	Pagar	-	-	-
	Perlengkapan			
1	Meja/kursi kepala sekolah	-	1	Baik
2	Meja/kursi kepala TU	-	1	Baik
3	Meja/kursi pegawai	-	2	Baik
4	Meja/kursi guru	-	22	Baik
5	Almari Perpustakaan	-	2	Baik
6	Almari keterampilan	-	1	Baik

7	Filling cabinet	-	1	Baik
8	Kursi tamu	-	1	Baik
9	Papan tulis	-	6	Baik
10	Jam dinding	-	8	Baik
11	Lonceng	-	1	Baik
12	Sound system	-	1	Baik
13	Komputer	-	10	Baik
14	Printer	-	2	Baik
15	OHP	-	1	Baik
16	Radio tape	-	1	Baik
17	Bendera merah putih	-	1	Baik
18	Tiang bendera	-	1	Baik
19	Kompor	-	1	Baik
	Alat Pelajaran			
1	IPA (KIT IPA)	-	-	-
2	IPS	-	-	-
3	Bahasa	-	1	Baik
4	Matematika	-	3	Baik
5	Peta Anatomi	-	-	-
6	Torso Manusia	-	1	Baik
7	Gambar Presiden dan Wakil	-	7	Baik
8	Lambang Negara	-	7	Baik

9	Papan Data Administrasi	-	17	Baik
10	Peta Dinding Indonesia	-	1	Baik
11	Peta Dinding Riau	-	1	Baik
12	Teks Pancasila	-	1	Baik
13	Teks Sumpah Pemuda	-	1	Baik
14	Alat Senam Artistik	-	-	-
15	Alat Bantu Bicara	-	1	Baik
16	Peta Dinding Dunia	-	1	Baik

Sumber: buku profil sekolah

H. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini di bedakan atas dua data yaitu data tentang pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. Dengan angket penelitian 15 item pernyataan untuk pengembangan karier (variabel X) dan 16 item pernyataan untuk kinerja guru (variabel Y) dengan bobot masing-masing jawaban dengan nilai tertinggi 5 dan yang terendah 1.

**REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN ANGKET PENGEMBANGAN
KARIER GURUSMPN 04 KAMPAR KECAMATAN KAMPAR
KABUPATEN KAMPAR**

[illegible]

SS:5	0	0	0	7	16	28	28	21	6	16	18	24	23	16	17
SR:4	3	1	14	12	16	4	4	9	18	14	14	7	8	15	14
KD:3	19	17	16	13	0	0	0	2	8	2	0	1	1	1	1
JR: 2	7	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SJ:1	3	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Keterangan : Pada kolom (SS:5. SR:4. KD:3. JR:2. SJ:1) merupakan hasil penjumlahan dari jumlah keseluruhan responden yang memilih jawaban SS,SR,KD,JR, dan SJ pada variabel pengembangan karier guru (Y) yang jumlah itemnya 15 pertanyaan.

TABEL. 15

**REKAPITULASI DATA ANGKET KINERJA GURU SMPN 04 KAMPAR
KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

Nomor Responden	Jawaban Responden Untuk butir Item Nomor 1 s/d 20																Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	3	3	3	3	65
2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	76
3	5	3	5	3	4	4	5	5	2	4	4	4	3	3	4	3	61
4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	3	4	67
5	4	3	4	4	3	4	3	5	2	4	4	3	4	3	3	4	57
6	3	3	3	4	3	4	4	5	1	5	5	3	3	4	4	3	57
7	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	70
8	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	3	4	3	4	65
9	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	4	4	68
10	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	66
11	5	3	5	4	3	3	4	3	1	5	5	4	3	4	4	5	61
12	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	4	4	4	69
13	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	70
14	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	75
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	3	72
16	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	77
17	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	69
18	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	73

19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	78
20	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	63
21	5	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	70
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	75
23	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	76
24	5	4	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	4	5	4	3	68
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	69
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	76
27	4	3	5	5	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	64
28	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	67
29	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	73
30	5	3	5	5	4	4	4	5	1	5	5	4	3	5	4	3	65
31	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	4	4	68
32	5	5	5	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	60

SS:5	27	20	28	23	18	17	17	22	1	19	19	15	10	7	3	10
SR:4	5	4	3	8	8	10	9	8	9	11	13	15	8	18	21	13
KD:3	0	8	1	1	6	5	6	2	7	2	0	2	14	7	8	9
JR: 2	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0
SJ:1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0

Keterangan : Pada kolom (SS:5. SR:4. KD:3. JR:2. SJ:1) merupakan hasil penjumlahan dari jumlah keseluruhan responden yang memilih jawaban SS,SR,KD,JR, dan SJ pada variabel kinerja guru (Y) yang jumlah itemnya 16 pertanyaan.

1. Deskripsi Frekuensi dan Persentase Perbutir Pernyataan pada Angket Pengembangan Karier Guru SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar

Angket variabel pengembangan karier guru terdiri dari 5 indikator yang diwakili oleh 15 butir pernyataan. Untuk melihat frekuensi dan persentase pada setiap butir pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL. 16

**BAPAK/IBU MENGIKUTI DIKLAT DALAM UPAYA
PENINGKATAN POTENSI DIRI**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	0	0,00 %
B	Sering	3	9,37 %
C	Kadang-kadang	19	59,37 %
D	Jarang	7	21,87 %
E	Sangat Jarang	3	9,37 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk keikutsertaan guru dalam pengembangan karier, dapat dilihat bahwa guru mengikuti diklat dalam upaya peningkatan potensi diri. Dari 32 responden ada 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 3 (9,37%) responden yang menjawab sering, 19 (59,37%) responden yang menjawab kadang-kadang, 7 (21,87%) responden yang menjawab jarang, dan 3 (9,37%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option C hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 17

**BAPAK/IBU MENGIKUTI WORKSHOP DALAM UPAYA
PENINGKATAN POTENSI DIRI**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	0	0,00 %
B	Sering	1	3,12 %
C	Kadang-kadang	17	53,12 %
D	Jarang	9	28,12 %
E	Sangat Jarang	5	15,62 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk keikutsertaan guru dalam pengembangan karier, dapat dilihat bahwa guru mengikuti workshop dalam upaya peningkatan potensi diri. Dari 32 responden ada 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 1 (3,12%) responden yang menjawab sering, 17 (53,12%) responden yang menjawab kadang-kadang, 9 (28,12%) responden yang menjawab jarang, dan 5 (15,62%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option C hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 18

**BAPAK/IBU MENGIKUTI PELATIHAN DALAM UPAYA
PENINGKATAN POTENSI DIRI**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	0	0,00 %
B	Sering	14	43,75 %
C	Kadang-kadang	16	50,00 %
D	Jarang	1	3,12 %
E	Sangat Jarang	1	3,12 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk keikutsertaan guru dalam pengembangan karier, dapat dilihat bahwa guru mengikuti pelatihan dalam upaya peningkatan potensi diri. Dari 32 responden ada 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 14 (43,75%) responden yang menjawab sering, 16 (50,00%) responden yang menjawab kadang-kadang, 1 (3,12%) responden yang menjawab jarang, dan 1 (3,12%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option C hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 19
BAPAK/IBU MENGIKUTI MUSYAWARAH GURU MATA
PELAJARAN

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	7	21,82%
B	Sering	12	37,50 %
C	Kadang-kadang	13	40,62 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk keikutsertaan guru dalam pengembangan karier, dapat dilihat bahwa guru mengikuti MGMP. Dari 32 responden ada 7 (21,82%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 12 (37,50%) responden yang menjawab sering, 13 (40,62%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0(0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option C hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 20

BAPAK/IBU MENGIKUTI RAPAT RUTIN SEKOLAH

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat sering	15	46,87 %
B	Sering	17	53,12 %
C	Kadang-kadang	0	0,00 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk keikutsertaan guru dalam pengembangan karier, dapat dilihat bahwa guru mengikuti rapat rutin sekolah. Dari 32 responden ada 15 (46,87%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 17 (53,12%) responden yang menjawab sering, 0 (0,00%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option B hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 21

BAPAK/IBU SALING BERTEGUR SAPA KETIKA BERTEMU

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	28	87,50 %
B	Sering	4	12,50 %
C	Kadang-kadang	0	0,00 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk keikutsertaan guru dalam pengembangan karier, dapat dilihat bahwa guru saling bertegur sapa. Dari 32 responden ada 28 (87,50%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 4 (12,50%) responden yang menjawab sering, 0 (0,00%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 22

BAPAK/IBU SALING BERTEGUR SAPA DENGAN KEPALA SEKOLAH DAN PEGAWAI LAINNYA KETIKA BERTEMU

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat sering	28	87,50 %
B	Sering	4	12,50 %
C	Kadang-kadang	0	0,00 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk keikutsertaan guru dalam pengembangan karier, dapat dilihat bahwa guru saling betegur sapa dengan kepala sekolah dan pegawai lainnya ketika bertemu. Dari 32 responden ada 28 (87,50%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 4 (12,50%) responden yang menjawab sering, 0 (0,00%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 23

**BAPAK/IBU SECARA PRIBADI, KEPALA SEKOLAH DAN
PEGAWAI LAINNYA BERUSAHA MENCIPTAKAN HUBUNGAN
YANG HARMONIS DAN KOMPAK UNTUK MEMAJUKAN
SEKOLAH**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	21	65,62 %
B	Sering	9	28,12 %
C	Kadang-kadang	2	6,25 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk keikutsertaan guru dalam pengembangan karier, dapat dilihat bahwa guru saling membentuk hubungan yang harmonis dan kompak. Dari 32 responden ada 21 (65,62%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 9 (28,12%) responden yang menjawab sering, 2 (6,25%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 24

**KEPALA SEKOLAH MENFASILITASI DAN MEMBIMBING
DALAM PENGEMBANGAN KARIER BAPAK/IBU**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	6	18,75 %
B	Sering	18	56,25 %
C	Kadang-kadang	8	25,00 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk keikutsertaan kepala sekolah dalam pengembangan karier, dapat dilihat bahwa kepala sekolah memfasilitasi dan membimbing guru dalam pengembangan karier. Dari 32 responden ada 6 (18,75%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 18 (56,25%) responden yang menjawab sering, 8 (25,00%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option B hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 25
**BAPAK/IBU MENJALANKAN TUGAS SEBAGAI GURU BUKAN
KARENA TERPAKSA**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	16	50,00 %
B	Sering	14	43,75 %
C	Kadang-kadang	2	6,25 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk keikutsertaan guru dalam pengembangan karier, dapat dilihat bahwa guru menjalankan tugas dengan ikhlas. Dari 32 responden ada 16 (50,00%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 14 (43,75%) responden yang menjawab sering, 2 (6,25%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 26

**BAPAK/IBU DALAM MELAKSANAKAN FUNGSINYA SEBAGAI
PENDIDIK ADALAH WUJUD PENGABDIAN KEPADA BANGSA
DAN NEGARA**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	18	56,52%
B	Sering	14	43,75 %
C	Kadang-kadang	0	0,00 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk keikutsertaan guru dalam pengembangan karier, dapat dilihat bahwa guru menyadari bahwa profesi guru adalah wujud pengabdian kepada bangsa dan Negara. Dari 32 responden ada 18 (56,52%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 14 (43,75%) responden yang menjawab sering, 0 (0,00%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 27

**BAPAK/IBU MENERMA AMANAH DARI KEPALA SEKOLAH
DILAKSANAKAN DENGAN PENUH TANGGUNG JAWAB**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	24	75,00 %
B	Sering	7	21,82 %
C	Kadang-kadang	1	3,12 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk keikutsertaan guru dalam pengembangan karier, dapat dilihat bahwa guru bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dari 32 responden ada 24 (75,00%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 7 (21,82%) responden yang menjawab sering, 1 (3,12%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 28

**BAPAK/IBU MENJAGA NAMA BAIK KOORPS DALAM
MELAKSANAKAN TUGAS ATAU KEGIATAAN DI LUAR
LINGKUNGAN SEKOLAH**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	23	71,87 %
B	Sering	8	25,00 %
C	Kadang-kadang	1	3,12 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk keikutsertaan guru dalam pengembangan karier, dapat dilihat bahwa guru menjaga nama baik KOORPS sekolah. Dari 32 responden ada 23 (71,87%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 8 (25,00%) responden yang menjawab sering, 1 (3,12%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 29

**BAPAK/IBU MEMATUHI KODE ETIK YANG TELAH
DITETAPKAN**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	16	50,00 %
B	Sering	15	46,87 %
C	Kadang-kadang	1	3,12 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk keikutsertaan guru dalam pengembangan karier, dapat dilihat bahwa guru mematuhi kode etik yang berlaku. Dari 32 responden ada 16 (50,00%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 15 (46,87%) responden yang menjawab sering, 1 (3,12%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 30

**BAPAK/IBU MEMATUHI PERATURAN SEKOLAH YANG
TELAH DITETAPAKAN**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	17	53,12 %
B	Sering	14	43,75 %
C	Kadang-kadang	1	3,12 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk keikutsertaan guru dalam pengembangan karier, dapat dilihat bahwa guru mematuhi peraturan sekolah. Dari 32 responden ada 17 (53,12%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 14 (43,75%) responden yang menjawab sering, 1 (3,12%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

2. Deskripsi Frekuensi dan Persentase Perbutir Pernyataan pada Angket Kinerja Guru SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar

Angket variabel kinerja guru terdiri dari 3 indikator yang diwakili oleh 16 butir pernyataan. Untuk melihat frekuensi dan persentase pada setiap butir pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL. 31

BAPAK/IBU MENYIAPKAN SATUAN PEMBELAJARAN SEBELUM MENGAJAR

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	27	84,37 %
B	Sering	5	15,62 %
C	Kadang-kadang	0	0,00 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru menyiapkan satuan pembelajaran sebelum mengajar. Dari 32 responden ada 27 (84,37%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 5 (15,62%) responden yang menjawab sering, 0 (0,00%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar

responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 32

**BAPAK/IBU MENGGUNAKAN MEDIA PEMBELAJARAN
SESUAI DENGAN MATERI PEMBELAJARAN**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	20	62,50 %
B	Sering	4	12,50 %
C	Kadang-kadang	8	25,00 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi pembelajaran. Dari 32 responden ada 20 (62,50%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 4 (12,50%) responden yang menjawab sering, 8 (25,00%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 33
BAPAK/IBU MENYUSUN PROGRAM SEMESTER DAN
TAHUNAN

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	28	87,5 %
B	Sering	3	9,37 %
C	Kadang-kadang	1	3,12 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru membuat program semester dan tahunan. Dari 32 responden ada 28 (87,5%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 3 (9,37%) responden yang menjawab sering, 1 (3,12%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 34

BAPAK/IBU MENYELESAIKAN TUGAS TEPAT WAKTU

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	23	71,87 %
B	Sering	8	25,00 %
C	Kadang-kadang	1	3,12 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru menyiapkan tugas tepat waktu. Dari 32 responden ada 23 (71,87%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 8 (25,00%) responden yang menjawab sering, 1 (3,12%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 35
BAPAK/IBU MENYELESAIKAN TUGAS DENGAN HASIL YANG MEMUASKAN

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	18	56,25 %
B	Sering	8	25,00 %
C	Kadang-kadang	6	18,75 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan. Dari 32 responden ada 18 (56,25%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 8 (25,00%) responden yang menjawab sering, 6 (18,75%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 36

**BAPAK/IBU MENGGUNAKAN METODE PEMBELAJARAN
YANG SESUAI DENGAN MATERI PEMBELAJARAN**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	17	53,12 %
B	Sering	10	31,25 %
C	Kadang-kadang	5	15,62 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru menggunakan metode sesuai dengan materi pembelajaran. Dari 32 responden ada 17 (53,12%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 10 (31,25%) responden yang menjawab sering, 5 (15,62%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 37

**BAPAK/IBU MENGGUNAKAN METODE PEMBELAJARAN
YANG DAPAT MELIBATKAN PARTISIPASI SISWA SECARA
KESELURUHAN**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	17	53,12 %
B	Sering	9	28,12 %
C	Kadang-kadang	6	18,75 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru menggunakan metode yang dapat melibatkan partisipasi siswa secara keseluruhan. Dari 32 responden ada 17 (53,12%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 9 (28,12%) responden yang menjawab sering, 6 (18,75%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 38

**BAPAK/IBU MELAKUKAN PENILAIAN PEMBELAJARAN
SESUAI DENGAN KETENTUAN YANG BERLAKU**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	22	68,75 %
B	Sering	8	25,00 %
C	Kadang-kadang	2	6,25 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru melakukan penilaian pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dari 32 responden ada 22 (68,75%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 8 (25,00%) responden yang menjawab sering, 2 (6,25%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 39

**BAPAK/IBU LEBIH DAHULU BERADA DALAM KELAS
SEBELUM MURID MASUK KELAS**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	1	3,12 %
B	Sering	9	28,12 %
C	Kadang-kadang	7	21,82 %
D	Jarang	11	34,37 %
E	Sangat jarang	4	12,50 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru lebih dahulu berada dalam kelas sebelum murid masuk kelas. Dari 32 responden ada 1 (3,12%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 9 (28,12%) responden yang menjawab sering, 7 (21,82%) responden yang menjawab kadang-kadang, 11 (34,37%) responden yang menjawab jarang, dan 4 (12,50%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option D hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 40

**BAPAK/IBU MELAKSANAKAN TUGAS MENGAJAR DENGAN
SENANG TANPA ADA PAKSAAN**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	19	59,37 %
B	Sering	11	21,82 %
C	Kadang-kadang	2	6,25 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru melaksanakan tugas mengajar dengan senang tanpa ada paksaan. Dari 32 responden ada 19 (59,37%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 11 (21,82%) responden yang menjawab sering, 2 (6,25%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 41
BAPAK/IBU MELAKSANAKAN TUGAS DENGAN PENUH
KEIKHLASAN

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	19	59,37 %
B	Sering	13	40.62 %
C	Kadang-kadang	0	0,00 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan. Dari 32 responden ada 19 (59,37%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 13 (40,62%) responden yang menjawab sering, 0 (0,00%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option A hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 42
BAPAK/IBU MERASA MEMILIKI SETIAP PEKERJAAN YANG DILAKUKAN

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	15	46,87 %
B	Sering	16	50,00 %
C	Kadang-kadang	1	3,12 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru merasa memiliki setiap pekerjaan yang dilakukan. Dari 32 responden ada 15 (46,87%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 16 (50,00%) responden yang menjawab sering, 1 (3,12%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option B hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 43

**BAPAK/IBU TIDAK BERCERITA SESAMA REKAN KERJA DI
SAAT JAM KERJA SEDANG BERLANGSUNG**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	10	31,25 %
B	Sering	8	25,00 %
C	Kadang-kadang	14	43,37 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru tidak bercerita sesama rekan kerja di saat jam kerja sedang berlangsung. Dari 32 responden ada 10 (31,25%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 8 (25,00%) responden yang menjawab sering, 14 (43,37%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option C hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 44

BAPAK/IBU DATANG KE SEKOLAH TEPAT WAKTU

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	7	21,87 %
B	Sering	18	56,25 %
C	Kadang-kadang	7	21,87 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru datang ke sekolah tepat waktu. Dari 32 responden ada 7 (21,87%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 18 (56,25%) responden yang menjawab sering, 7 (21,87%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option B hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 45
BAPAK/IBU TIDAK PULANG SEBELUM JAM PULANG

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	3	9,37 %
B	Sering	21	65,62 %
C	Kadang-kadang	8	25,00 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru tidak pulang sebelum jam pulang. Dari 32 responden ada 3 (9,37%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 21 (65,62%) responden yang menjawab sering, 8 (25,00%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option B hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

TABEL. 46

**BAPAK/IBU TIDAK KELUAR SEKOLAH KETIKA JAM
MENGAJAR SEDANG BERLANGSUNG KECUALI ADA HAL
YANG MENYANGKUT PEKERJAAN**

OPTION	ALTERNATIF JAWABAN	FREKUENSI	PERSENTASE
A	Sangat Sering	10	31,25 %
B	Sering	13	40,62 %
C	Kadang-kadang	9	28,12 %
D	Jarang	0	0,00 %
E	Sangat Jarang	0	0,00 %
	JUMLAH	32	100 %

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas, menunjukkan salah satu bentuk kinerja guru, dapat dilihat bahwa guru tidak tidak keluar sekolah ketika jam mengajar sedang berlangsung kecuali ada hal yang menyangkut pekerjaan. Dari 32 responden ada 10 (31,25%) responden yang menjawab sangat sering, sedangkan 13 (40,62%) responden yang menjawab sering, 9 (28,12%) responden yang menjawab kadang-kadang, 0 (0,00%) responden yang menjawab jarang, dan 0 (0,00%) responden yang menjawab sangat jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab option B hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase pilihan responden.

I. Analisis Data

1. Analisis Data Tentang Pengembangan Karier Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar

Setelah data-data dari angket tersebut dipaparkan, selanjutnya direkapitulasikan ke dalam tabel secara keseluruhan untuk mengetahui hasil akhir dari angket tersebut, seperti tabel dibawah ini:

TABEL. 47

**REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN TENTANG
PENGEMBANGAN KARIER GURU DI SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA NEGERI 04 KAMPAR KECAMATAN KAMPAR
KABUPATEN KAMPAR**

No	Tabel	Option A (SS)		Option B (SR)		Option C (KD)		Option D (JR)		Option E (SJ)	
		F	P(%)	F	P(%)	F	P(%)	F	P(%)	F	P(%)
1	15	0	0,00	3	9,37	19	59,37	7	21,87	3	9,37
2	16	0	0,00	1	3,12	17	53,12	9	28,12	5	15,62
3	17	0	0,00	14	43,75	16	50,00	1	3,12	1	3,12
4	18	7	21,87	12	37,50	13	40,62	0	0,00	0	0,00
5	19	16	50,00	16	50,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
6	20	28	87,50	4	12,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00
7	21	28	87,50	4	12,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00
8	22	21	65,62	9	28,12	2	6,25	0	0,00	0	0,00
9	23	6	18,75	18	56,25	8	25,00	0	0,00	0	0,00
10	24	16	50,00	14	43,75	2	6,25	0	0,00	0	0,00
11	25	18	56,52	14	43,75	0	0,00	0	0,00	0	0,00
12	26	24	75,00	7	21,82	1	3,12	0	0,00	0	0,00
13	27	23	71,87	8	25,00	1	3,12	0	0,00	0	0,00

14	28	16	50,00	15	46,87	1	3,12	0	0,00	0	0,00
15	29	17	53,12	14	43,75	1	3,12	0	0,00	0	0,00
Jumlah		220		153		81		17		9	

Dari rekapitulasi angket pengembangan karier guru dapat diketahui angka persentasenya sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban option A = $220 : 15 = 14,7 : 32 \times 100 = 45,93 \%$
2. Alternatif jawaban option B = $153 : 15 = 10,2 : 32 \times 100 = 31,87 \%$
3. Alternatif jawaban option C = $81 : 15 = 5,4 : 32 \times 100 = 16,87 \%$
4. Alternatif jawaban option D = $17 : 15 = 1,13 : 32 \times 100 = 3,53 \%$
5. Alternatif jawaban option E = $9 : 15 = 0,6 : 32 \times 100 = 1,87 \%$

Jadi, persentase rekapitulasi angket pengembangan karier guru di atas dapat diketahui nilai tertinggi adalah pada alternative jawaban A yakni sebesar 45,93%, yang kedua adalah jawaban B sebesar 31,87% yang ketiga adalah jawaban C sebesar 16,87%, yang keempat jawaban D sebesar 3,53% dan yang kelima jawaban E sebesar 1,87%.

Berdasarkan rekapitulasi data tersebut tentang pengembangan karier guru dapat diberi skor dan persentase sebagai berikut:

$$A : 220 \times 5 = 1100$$

$$B : 153 \times 4 = 612$$

$$C : 81 \times 3 = 243$$

$$D : 17 \times 2 = 34$$

$$E : 9 \times 1 = 9$$

Jumlah keseluruhan, N : 220+153+81+17+9 = 480 X 5 = 2400

F : 1100+612+243+34+9 = 1998

Rumus : $P = \frac{F}{N} \times 100 \%$

$P = \frac{1998}{2400} \times 100 \%$

$P = \frac{199800}{2400}$

$P = 83,25 \%$

2. Analisis Data Tentang Kinerja Guru Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar

Setelah data-data dari angket tersebut dipaparkan, selanjutnya direkapitulasikan ke dalam tabel secara keseluruhan untuk mengetahui hasil akhir dari angket tersebut, seperti tabel dibawah ini:

TABEL. 48

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN TENTANG KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 04 KAMPAR KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR

No	Tabel	Option A (SS)		Option B (SR)		Option C (KD)		Option D (JR)		Option E (SJ)	
		F	P(%)	F	P(%)	F	P(%)	F	P(%)	F	P(%)
1	30	27	84,37	5	15,62	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2	31	20	62,50	4	12,50	8	25,00	0	0,00	0	0,00
3	32	28	87,50	3	9,37	1	3,12	0	0,00	0	0,00
4	33	23	71,87	8	25,00	1	3,12	0	0,00	0	0,00
5	34	18	56,25	8	25,00	6	18,75	0	0,00	0	0,00
6	35	17	53,12	10	31,25	5	15,62	0	0,00	0	0,00
7	36	17	53,12	9	28,12	6	18,75	0	0,00	0	0,00

8	37	22	68,75	8	25,00	2	6,25	0	0,00	0	0,00
9	38	1	3,12	9	28,12	7	21,82	11	34,37	4	12,50
10	39	19	59,37	11	34,37	2	6,25	0	0,00	0	0,00
11	40	19	59,37	13	40,62	0	0,00	0	0,00	0	0,00
12	41	15	46,87	16	50,00	1	3,12	0	0,00	0	0,00
13	42	10	31,25	8	25,00	14	43,37	0	0,00	0	0,00
14	43	7	21,87	18	56,25	7	21,87	0	0,00	0	0,00
15	45	3	9,37	21	65,62	8	25,00	0	0,00	0	0,00
16	46	10	31,25	13	40,62	9	28,12	0	0,00	0	0,00
Jumlah		256		164		77		11		4	

Dari rekapitulasi angket pengembangan karier guru dapat diketahui angka persentasenya sebagai berikut:

- Alternatif jawaban option A = $256 : 16 = 16,0 : 32 \times 100 = 50,00 \%$
- Alternatif jawaban option B = $164 : 16 = 10,25 : 32 \times 100 = 32,03 \%$
- Alternatif jawaban option C = $77 : 16 = 4,81 : 32 \times 100 = 15,03 \%$
- Alternatif jawaban option D = $11 : 16 = 0,68 : 32 \times 100 = 2,12 \%$
- Alternatif jawaban option E = $4 : 16 = 0,25 : 32 \times 100 = 0,78 \%$

Jadi, persentase rekapitulasi angket pengembangan karier guru di atas dapat diketahui nilai tertinggi adalah pada alternative jawaban A yakni sebesar 50,00%, yang kedua adalah jawaban B sebesar 32,03% yang ketiga adalah jawaban C sebesar 15,03%, yang keempat jawaban D sebesar 2,12% dan yang kelima jawaban E sebesar 0,78%.

Berdasarkan rekapitulasi data tersebut tentang pengembangan karier guru dapat diberi skor dan persentase sebagai berikut:

$$A : 256 \times 5 = 1280$$

$$B : 164 \times 4 = 656$$

$$C : 77 \times 3 = 231$$

$$D : 11 \times 2 = 22$$

$$E : 4 \times 1 = 4$$

$$\text{Jumlah keseluruhan, } N : 256+164+77+11+4 = 512 \times 5 = 2560$$

$$F : 1280+656+231+22+4 = 2193$$

$$\text{Rumus : } P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

$$P = \frac{2193}{2560} \times 100 \%$$

$$P = \frac{219300}{2560}$$

$$P = 85,66 \%$$

3. Analisis Data Tentang Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pengembangan karier) terhadap variabel terikat (kinerja guru) di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar dilakukan analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 16.0 *For Windows* , maka diperoleh data sebagai berikut:

TABEL. 67

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.969	12.610		1.187	.245
Pengembangan Karier	.857	.202	.613	4.249	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana dalam analisis ini adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,969 + 0,857X$$

Dimana : Y = Kinerja Guru

X = Pengembangan Karier

Arti persamaan regresi linier sederhana tersebut adalah:

Nilai a = 14,969 menunjukkan bahwa apabila pengembangan karier naik 1% maka tingkat kinerja guru SMPN 04 kampar kecamatan kampar kabupaten kampar naik sebesar 14,969 satuan.

J. Pembahasan Hasil

1. Analisis koefisien determinasi (R_{Square})

TABEL. 68

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.613 ^a	.376	.355	4.616	.376	18.054	1	30	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel. 68 di atas menjelaskan bahwa diketahui nilai $R=0,613$ dan Koefisien Determinasi (R_{Square}) sebesar 0,376 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,613 \times 0,613 = 0,376$). Hal ini menunjukkan pengertian bahwa perubahan kinerja guru (Y) dipengaruhi sebesar 37,6% oleh pengembangan karier (X), sedangkan sisanya 62,4% ($100\%-37,6$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

2. Uji F

TABEL. 69

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	384.673	1	384.673	18.054	.000 ^a
Residual	639.202	30	21.307		
Total	1023.875	31			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel. 69 di atas diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 18,054 dengan taraf signifikansinya 0,000 dan f_{tabel} dengan tingkat signifikansinya (alpha) 5 % sebesar 4,17 hal ini menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} $18,054 > f_{tabel}$ 4,17. Dan signifikansi tabel ANOVA 0,000 lebih kecil dari 0,05 (alpha). Ini berarti variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji t

Untuk menguji signifikansi (keberartian) koefisien dari variabel independent dengan variabel dependent, maka dilakukan *uji t*. *Uji t* dianalisis dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat.

Berdasarkan Tabel. 67 di atas diperoleh nilai t hitung variabel *pengembangan karier* sebesar 4,249. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikan (alpha) 5% sebesar 2,04, berarti t_{hitung} sebesar $4,249 > t_{tabel}$ 2,04. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X (pengembangan karier) berpengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja guru). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Itu artinya pengembangan karier berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar kabupaten Kampar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan analisis yang telah diuraikan pada Bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karier guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar dikategorikan sangat baik, hal ini dibuktikan dengan nilai persentase angket tentang pengembangan karier guru yaitu 83,25%, jika dikonsultasikan pada persentase yang di tentukan maka pengembangan karier guru berada diantara 81%-100%.
2. Kinerja guru di SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar juga dikategorikan sangat baik, hal ini juga dibuktikan dengan nilai persentase angket tentang kinerja guru yaitu 85,66%, jika dikonsultasikan pada persentase yang di tentukan maka pengembangan karier guru berada diantara 81%-100%.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan uji t dimana diperoleh Nilai $t_{hitung} (4,249) > t_{tabel} t_{tabel2} (2,04)$. Itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

Bagi para guru sebagai tenaga pendidik agar tetap saling berkompetisi dalam mengejar kariernya masing-masing dan selalu melakukan perubahan terhadap peningkatan kinerja setiap individu sebagai wujud pengabdian

tanggung jawab profesi yang telah diemban sehingga apa yang diinginkan untuk membentuk manusia yang berilmu, memiliki keterampilan, berakhlak mulia dan bewawasan tinggi bisa terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, Gaya Media Pratama, Jakarta, 2005
- A.A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2005
- _____, *Evaluasi Kinerja SDM*, Aditama Bandung, 2007
- Afnil Guzza, *Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI Nomor 14 Tahun 2005)*, Asa Mandiri, Jakarta, 2008
- Deni Anwar, *Kamus Bahasa Indonesia*, Amelia, Surabaya, 2002
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2010
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2006
- Edwin B. Flippo, *Manajemen Personal*, Edisi ke Enam, Erlangga, Jakarta, 1984
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ANDI, Yogyakarta, 2003
- Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2008
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.III. Cet.2. STIE YKPN, Yogyakarta, 2004
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2008
- Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ANDI, Yogyakarta, 2008
- Internet, *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, 14 April, 2011
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, Gaung Persada Press, Jakarta, 2010

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007

Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, CV Eko Jaya, Jakarta, 2005

Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2010

Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2006

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta Jakarta, 2009

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008,

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rhineka Cipta, Jakarta, 1998

Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 5. BPFE, Yogyakarta. 2007

T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 2, BPFE, Yogyakarta. 2001

Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2009

Uzer Usman, *Menjadi Guru Professional*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung, 2010

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajawali Pers, Jakarta, 2009

Lampiran 1

**REKAPITULASI DATA ANGKET UJI COBA VARIABEL
PENGEMBANGAN KARIER DAN KINERJA GURU DI SMPN 04
KAMPAR KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

VARIABEL PENGEMBANGAN KARIER GURU

NO RES	JAWABAN RESPONDEN UNTUK BUTIR ITEM NOMOR 1 s/d 20																				TOTAL SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	2	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	79
2	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	83
3	3	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	78
4	3	2	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	85
5	3	1	1	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	74
6	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	76
7	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	6	4	4	4	4	87
8	3	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	78
9	3	3	2	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	87
10	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	91

VARIABEL KINERJA GURU

NO RES	JAWABAN RESPONDEN UNTUK BUTIR ITEM NOMOR 1 s/d 20																				TOTAL SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	94
2	5	5	3	4	4	3	4	3	5	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	75
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	82
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	84
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	86
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	87
7	5	4	4	5	5	5	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	84
8	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	84
9	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	86
10	5	3	5	5	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	76

Lampiran 2

**Analisis Validitas Butir Uji Coba Angket Pengembangan Karier Guru
SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar**

Nomor		Koefisien korelasi	keterangan
Urut	Item		
1	X1	0,004	Tidak valid
2	X2	0,677	Valid
3	X3	0,693	Valid
4	X4	0,417	Valid
5	X5	0,760	Valid
6	X6	0,827	Valid
7	X7	0,372	Valid
8	X8	0,372	Valid
9	X9	0,690	Valid
10	X10	-0,131	Tidak valid
11	X11	0,464	Valid
12	X12	- 0,032	Tidak valid
13	X13	0,866	Valid
14	X14	0,866	Valid
15	X15	0,674	Valid
16	X16	0,688	valid
17	X17	0,057	Tidak valid
18	X18	-0,057	Tidak valid
19	X19	0,672	Valid
20	X20	0,672	Valid

Lampiran 3

**Analisis Validitas Butir Uji Coba Angket Kinerja Guru
SMPN 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar**

Nomor		Koefisien korelasi	Keterangan
Urut	Item		
1	y1	0,478	Valid
2	y2	0,077	Tidak valid
3	y3	0,551	Valid
4	y4	0,600	Valid
5	y5	0,806	Valid
6	y6	0,785	Valid
7	y7	0,690	Valid
8	y8	0,791	Valid
9	y9	0,475	Valid
10	y10	0,622	Valid
11	y11	0,084	Tidak valid
12	y12	0,153	Tidak valid
13	y13	0,439	Valid
14	y14	0,650	Valid
15	y15	0,839	Valid
16	y16	0,379	Valid
17	y17	0,319	Valid
18	y18	0,635	Valid
19	y19	0,682	Valid
20	y20	0,280	Tidak valid

Lampiran 4

Reliability Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	183.4000	264.711	.677	.855
x2	183.5000	265.389	.646	.855
x3	182.2000	278.178	.401	.863
x4	181.9000	265.211	.759	.854
x5	181.6000	269.600	.833	.857
x6	181.1000	280.100	.359	.864
x7	181.1000	280.100	.359	.864
x8	181.3000	272.233	.724	.858
x9	182.2000	276.844	.497	.862
x10	181.6000	269.600	.833	.857
x11	181.6000	269.600	.833	.857
x12	181.4000	267.156	.716	.856
x13	181.3000	272.233	.724	.858
x14	181.9000	272.322	.606	.859
x15	181.9000	272.322	.606	.859
X	124.0000	126.222	1.000	.886
Xgj	153.3000	200.678	.990	.823
Xgn	156.7000	194.011	.991	.822

Lampiran 5

Reliability Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	196.0000	240.000	.000	.861
y2	196.3000	227.789	.577	.853
y3	196.1000	234.100	.599	.857
y4	196.2000	229.511	.807	.853
y5	196.3000	223.789	.780	.849
y6	196.4000	224.489	.717	.850
y7	196.5000	218.722	.818	.845
y8	196.1000	235.433	.460	.858
y9	198.7000	230.233	.650	.854
y10	197.1000	233.656	.347	.857
y11	196.9000	234.100	.599	.857
y12	197.0000	228.222	.811	.852
y13	197.4000	232.489	.329	.857
y14	197.3000	233.567	.420	.857
y15	197.6000	230.267	.604	.854
y16	197.1000	228.322	.662	.853
y	134.0000	106.667	1.000	.879
ygi	168.5000	167.833	.994	.817
ygn	166.5000	165.611	.994	.817

Lampiran 6

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	68,43	5.747	32
Pengembangan Karier	62.50	4.109	32

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Karier ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.355	4.616

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.673	1	384.673	18.054	.000 ^a
	Residual	639.202	30	21.307		
	Total	1023.875	31			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

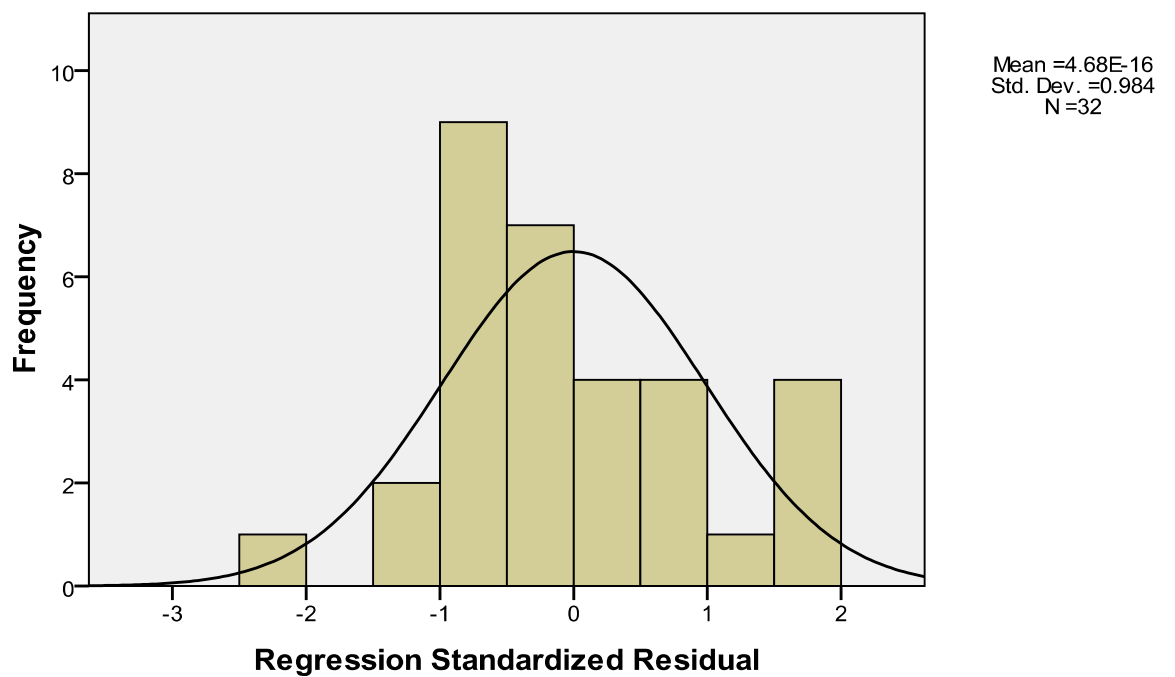
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	14.969	12.610		1.187	.245
Pengembangan Karier	.857	.202	.613	4.249	.000

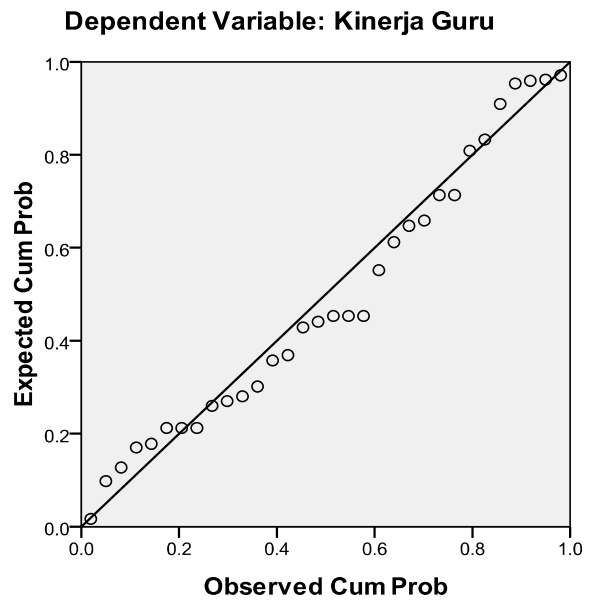
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Histogram

Dependent Variable: Kinerja Guru



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 7

**REKAPITULASI DATA ANGKET PENGEMBANGAN KARIER GURU SMPN 04
KAMPAR KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

[illegible]

Lampiran 8

**REKAPITULASI DATA ANGKET KINERJA GURU SMPN 04 KAMPAR
KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

NO RES	JAWABAN RESPONDEN UNTUK BUTIR ITEM NOMOR 1 s/d 20																TOTAL SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	3	3	3	3	65
2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	76
3	5	3	5	3	4	4	5	5	2	4	4	4	3	3	4	3	61
4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	3	4	67
5	4	3	4	4	3	4	3	5	2	4	4	3	4	3	3	4	57
6	3	3	3	4	3	4	4	5	1	5	5	3	3	4	4	3	57
7	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	70
8	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	3	4	3	4	65
9	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	4	4	68
10	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	66
11	5	3	5	4	3	3	4	3	1	5	5	4	3	4	4	5	61
12	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	4	4	4	69
13	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	70
14	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	75
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	3	72
16	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	77
17	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	69
18	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	73
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	78
20	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	63
21	5	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	70
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	75
23	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	76
24	5	4	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	4	5	4	3	68
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	69
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	76
27	4	3	5	5	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	64
28	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	67
29	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	73
30	5	3	5	5	4	4	4	5	1	5	5	4	3	5	4	3	65
31	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	4	4	68
32	5	5	5	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	60

ANGKET PENGEMBANGAN KARIER GURU

Responden Guru

Petunjuk Pengisian Angket

1. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang telah tersedia menurut pengalaman Bapak/Ibu rasakan dan alami.
2. Alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut: Sangat sering (SS), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), Sangat jarang (SJ).
3. Angket ini bersifat anonim (tanpa mencantumkan nama Bapak/Ibu dan dijamin kerahasiaannya).
4. Angket ini tidak bermaksud untuk mengetahui mana yang benar dan mana yang salah oleh karena itu sangat diharapkan pengisiannya berdasarkan kenyataan yang ada.
5. Pengisian angket ini tidak berpengaruh terhadap karier Bapak/Ibu dimasa yang akan datang, karena hanya semata-mata untuk keperluan ilmiah.

NO	PERNAYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	SR	KD	JR	SJ
1	Bapak/Ibu mengikuti diklat dalam upaya peningkatan potensi diri					
2	Bapak/Ibu mengikuti workshop dalam upaya peningkatan potensi diri					
3	Bapak/Ibu mengikuti pelatihan dalam upaya peningkatan potensi diri					
4	Bapak/Ibu mengikuti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)					
5	Bapak/Ibu mengikuti rapat rutin sekolah					
6	Bapak/Ibu saling bertegur sapa ketika bertemu					
7	Bapak /Ibu saling bertegur sapa dengan kapala sekolah dan pegawai lainnya ketika bertemu					
8	Bapak/Ibu secara pribadi, bersama guru, kepala sekolah, dan pegawai					

	lainnya berusaha menciptakan hubungan yang serasi dan kompak untuk memajukan sekolah					
9	Kepala sekolah memfasilitasi dan membimbing dalam pengembangan karier Bapak/Ibu					
10	Bapak/Ibu menjalankan tugas sebagai guru bukan karena terpaksa					
11	Bapak/Ibu dalam melaksanakan fungsinya sebagai pendidik adalah wujud pengabdian kepada Bangsa dan Negara					
12	Bapak/Ibu menerima amanah dari kepala sekolah dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab					
13	Bapak/Ibu menjaga nama baik koorps dalam melaksanakan tugas atau kegiatan diluar lingkungan sekolah					
14	Bapak/Ibu mematuhi kode etik guru yang telah ditetapkan					
15	Bapak/Ibu mematuhi peraturan sekolah yang telah ditetapkan					

Lampiran 10

ANGKET KINERJA GURU

Responden Guru

Petunjuk Pengisian Angket

1. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang telah tersedia menurut pengalaman Bapak/Ibu rasakan dan alami.
2. Alternatif jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut: Sangat sering (SS), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), Sangat jarang (SJ).
3. Angket ini bersifat anonim (tanpa mencantumkan nama Bapak/Ibu dan dijamin kerahasiaannya).
4. Angket ini tidak bermaksud untuk mengetahui mana yang benar dan mana yang salah, oleh karena itu sangat diharapkan pengisiannya berdasarkan kenyataan yang ada.
5. Pengisian angket ini tidak berpengaruh terhadap karier Bapak/Ibu dimasa yang akan datang, karena hanya semata-mata untuk keperluan ilmiah.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	SR	KD	JR	SJ
1	Bapak/Ibu menyiapkan satuan pembelajaran sebelum mengajar					
2	Bapak/Ibu menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran					
3	Bapak/Ibu menyusun program semester dan tahunan					
4	Bapak/Ibu menyelesaikan tugas tepat waktu					
5	Bapak/Ibu menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan					
6	Bapak/Ibu menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran					
7	Bapak/Ibu menggunakan metode pembelajaran yang dapat melibatkan partisipasi siswa secara keseluruhan					
8	Bapak/Ibu melakukan penilaian pembelajaran sesuai ketentuan yang					

	berlaku					
9	Bapak/Ibu lebih dahulu berada dalam kelas sebelum murid masuk kelas					
10	Bapak/Ibu melaksanakan tugas mengajar dengan senang tanpa ada paksaan					
11	Bapak/Ibu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan					
12	Bapak/Ibu merasa memiliki setiap pekerjaan yang dilakukan					
13	Bapak/Ibu tidak ngobrol sesama rekan kerja disaat jam kerja sedang berlangsung					
14	Bapak/Ibu datang kesekolah tepat waktu					
15	Bapak/Ibu tidak pulang sebelum jam pulang					
16	Bapak/Ibu tidak keluar sekolah ketika jam mengajar sedang berlangsung kecuali ada hal yang menyangkut pekerjaan					

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Khairul Azan lahir pada tanggal 17 Desember 1989 di sebuah Dusun terpencil, tepatnya di Desa Lubuk Muda Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis. Putra dari pasangan Bapak Sukarni dan Ibu Rusni, anak ketiga dari empat bersaudara.

Pertama kali saya menempuh jenjang pendidikan setelah berumur 7 tahun di Sekolah Dasar Negeri 016 (SDN) dan menamatkan pendidikan dasar pada tahun 2001 di Bengkalis. Setelah menamatkan pendidikan di SD lalu melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah Raudatut Tullab Sepotong (MTs) dan tamat pada tahun 2004, setelah tamat di MTs melanjutkan ke Madrasah Aliyah Raudatut Tullab Sepotong (MA) dan tamat pada tahun 2007, dengan jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS).

Setelah menyelesaikan pendidikan di tiga lembaga pendidikan tersebut saya melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi di Pekanbaru dengan mengikuti tes jalur lokal pada tahun 2007 di UIN SUSKA Riau dengan mengambil jurusan Kependidikan Islam (KI) konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Alhamdulillah diterima untuk menimba ilmu di UIN SUSKA Riau dan akhirnya menamatkan perkuliahan pada tahun 2011 dengan menyandang gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.).

